

RAPORT NIEFINANSOWY
GRUPY CCC
ZA ROK 2019

CCC EXPERIENCE



CCC

CCC
EXPE
RIEN
CE

RAPORT NIEFINANSOWY GRUPY CCC
ZA ROK 2019



LIST PREZESA ZARZĄDU

*Szanowni Państwo,
z dumą prezentujemy kolejny
Raport Zrównoważonego
Rozwoju Grupy CCC,
opisujący nasze działania
oraz wyzwania, którym
z sukcesem sprostaliśmy
w minionym, 2019 roku.*

[GRI 102-14, 102-26, 102-27, 102-32, 102-46, 102-54]

Raport został sporządzony zgodnie z uznanymi na świecie standardami Global Reporting Initiative (GRI Standards) i jest częścią naszego raportu rocznego, zgodnie z wymogami Ustawy o Rachunkowości oraz Wytycznymi Komisji Europejskiej.

Zrównoważony rozwój to jeden z filarów naszej strategii „GO.22” oraz bardzo ważny obszar dla całego Zarządu, który jest zaangażowany w planowanie i realizację celów postawionych wszystkim jednostkom w strukturze CCC. Mamy świadomość, że tylko przez systematyczność, konsekwencję i współpracę wszystkich działów uda się nam osiągnąć tak ambitne cele. Zespół CCC zamierza być jednym z liderów zrównoważonego rozwoju i wzorem dla innych przedsiębiorstw, które takie działania dopiero planują podjąć.

Szeroko pojęta odpowiedzialność biznesu to temat coraz ważniejszy dla naszych interesariuszy: klientów, inwestorów oraz pracowników. Widzimy, jak zmieniają się wymagania konsumentów, zwłaszcza w Europie Zachodniej. Coraz częściej zwracają oni uwagę na produkty z recyklingu, ekoskóry oraz produkcję prowadzoną w duchu koncepcji Fair Trade. Z kolei inwestorzy, szczególnie zagraniczni, w swoich decyzjach często kierują się kwestiami zrównoważonego rozwoju. Cenią zarządzanie świadome ogromnego wpływu, jaki współczesny biznes wywiera na rozwój społeczny, środowisko naturalne, a nawet zmiany kulturowe. W obliczu nara-

stającego kryzysu klimatycznego dla inwestorów, banków i ubezpieczycieli ważne jest to, jak zarządzamy ryzykami związanymi ze zmieniającym się klimatem i w jakim stopniu staramy się zmniejszać ekologiczny ślad naszej działalności.

Jesteśmy dużym graczem rynkowym, świadomym spoczywającej na nas odpowiedzialności za racjonalne korzystanie z zasobów naturalnych. W naszej strategii założyliśmy, że będziemy dążyć do zminimalizowania wpływu prowadzonej działalności Grupy CCC na środowisko, redukcji odpadów, zużywanej energii oraz emitowanych gazów cieplarnianych, budowania świadomości ekologicznej, oszczędnego zarządzania łańcuchem dostaw oraz inwestowania z poszanowaniem środowiska naturalnego. Jesteśmy pewni, że działanie według tych zasad przyniesie długoterminowe korzyści nie tylko nam, ale też przyszłym pokoleniom.

Głównym celem strategicznym, który chcemy osiągnąć już do roku 2021, jest obniżenie wskaźników emisji zanieczyszczeń do środowiska o 5% w każdym z trzech obszarów: zużycia energii elektrycznej, emisji gazów cieplarnianych oraz ilości wytworzonych odpadów (w porównaniu do średniej za lata 2015-2017). Już wdrożyliśmy system zarządzania wskaźnikami środowiskowymi oraz plan ich systematycznego obniżania. Opracowaliśmy wskaźniki oceny i ewaluacji, które odnoszą się do zarówno do obszarów, w których wiele projektów już realizowaliśmy, jak i tych, w których dopiero będziemy przecierać nowe dla nas szlaki. To bardzo ważne narzędzia, które pomogą nam weryfikować nasze cele strategiczne, widzieć i mierzyć obszary strat środowiskowych i nie najlepszego gospodarowania naszymi zasobami, a przede wszystkim szybko podejmować działania naprawcze i sprawdzać ich skuteczność.

Dziś 90% odpadów wytwarzanych w ramach działalności Grupy CCC trafia do wtórnego obiegu. W sklepach oraz sprzedaży online CCC próżno szukać toreb foliowych. Wykorzystujemy tylko papierowe opakowania z recyklingu, a eobuwie.pl korzysta wyłącznie z ekologicznych pudełek i opakowań wysyłkowych. To również pochodna oczekiwań klientów, którzy są coraz bardziej świadomi w obszarze ekologii i wymagają konkretnych działań biznesu w tym zakresie.

Równolegle dążymy do redukcji zużycia energii oraz emisji gazów cieplarnianych – w nowych inwestycjach stosujemy energooszczędne technologie, przechodzimy na inteligentne systemy zarządzania budynkami i wykorzystujemy energię ze źródeł odnawialnych, w tym własną energię solarą. Wdrażając te rozwiązania i zwiększając efektywność energetyczną osiągamy jednocześnie dwa cele: zmniejszamy nasz wpływ na środowisko naturalne i obniżamy koszty prowadzonej działalności.

W naszym Centrum Badań i Rozwoju (CBR) pracujemy nad projektami optymalizującymi zużycie materiałów i ograniczenie ilości odpadów. Są to innowacyjne koncepcje pakowania produktów, nowe sposoby dystrybucji obuwia czy prototyp urządzenia sklejącego opakowania do butów. Wprowadziliśmy Kodeks Postępowania dla Dostawców, który jest obowiązkowym załącznikiem umowy z naszymi partnerami. Zobowiązujemy tym naszych podwykonawców do przestrzegania przepisów ochrony środowiska naturalnego oraz do szacunku i dbałości o kwestie związane z oszczędnością surowców.

Nasi klienci zaczynają już doceniać działania społeczne, co niezmiernie nas cieszy. CCC jest bardzo aktywne w tym obszarze. Jesteśmy dumni, że jako jedyna firma z Polski nosimy miano globalnego partnera UNICEF. W naszych sklepach można kupić błękitne bransoletki – każda z nich – sprzedana – to wymierna pomoc dla dzieci z krajów rozwijających się. Również kolarze CCC Team podczas treningów i zawodów kręcą „błękitne” kilometry. Przelicznik jest bardzo prosty: 1 km = 1 dolar. W ten sposób w zeszłym sezonie dzięki naszym sportowcom przekazaliśmy na rzecz UNICEF prawie 350 tysięcy dolarów. I jedziemy dalej.

W naszej codzienności nie zapominamy o pracownikach i społeczności lokalnej. Bierzymy aktywny udział w projektach mających na celu budowanie świadomości ekologicznej. Wierzymy, że przekazana wiedza zaowocuje właściwymi wyborami i postawami. Wspieramy pomysły z obszaru wolontariatu pracowniczego – tu także w 2019 roku realizowaliśmy liczne projekty związane z edukacją, kulturą, sportem, bezpieczeństwem oraz dbałością o środowisko. Jestem naszym pracownikom wdzięczny za to, że nie tylko odpowiedzialnie i kreatywnie podchodzą do swoich zawodowych zadań, lecz także poświęcają wolny czas innym ludziom. To ważne i dobre, dlatego będziemy ich w tym nieustannie wspierać.

Rok 2019 był dla nas bardzo pracowitym czasem. Za nami jest integracja nowych spółek, transformacja cyfrowa, w tym wdrożenie ponad 70 nowych systemów informatycznych, a przede wszystkim uruchomienie aplikacji mobilnej oraz serwisu e-commerce CCC, które stają się kolejnymi platformami komunikacji z klientem. W tym roku zaczynamy realizować nowy, ambitny plan, jakim jest uzyskanie wysokiego ratingu MSCI ESG. Jest on miarą działalności firm na całym świecie pod kątem czynników zrównoważonego rozwoju takich jak: ochrona środowiska naturalnego, społeczna odpowiedzialność biznesu oraz ład korporacyjny (environment, society, governance performance). Dwa lata temu, kiedy pierwszy raz pojawiliśmy się w tym rankingu, dostaliśmy ocenę BB. Teraz, otrzymawszy w 2019 r. ocenę BBB, znaleźliśmy się poziom wyżej. Plasujemy się dziś w połowie stawki, ale w perspektywie roku 2022 mamy ambi-

cję dołączyć do prestiżowej grupy A, która łączy światowych liderów zrównoważonego rozwoju biznesu.

Ostatni rok przyniósł nam wiele powodów do dumy, także w postaci wyróżnień za sukcesy odnoszone w obszarach zrównoważonego rozwoju. W niniejszym raporcie prezentujemy rezultaty naszych działań oraz przedstawiamy cele, którym poświęcimy najbliższe trzy lata pracy. Strategia Grupy CCC jest ambitna, ale nie może być inna, skoro chcemy uczestniczyć w budowaniu zrównoważonej przyszłości świata.

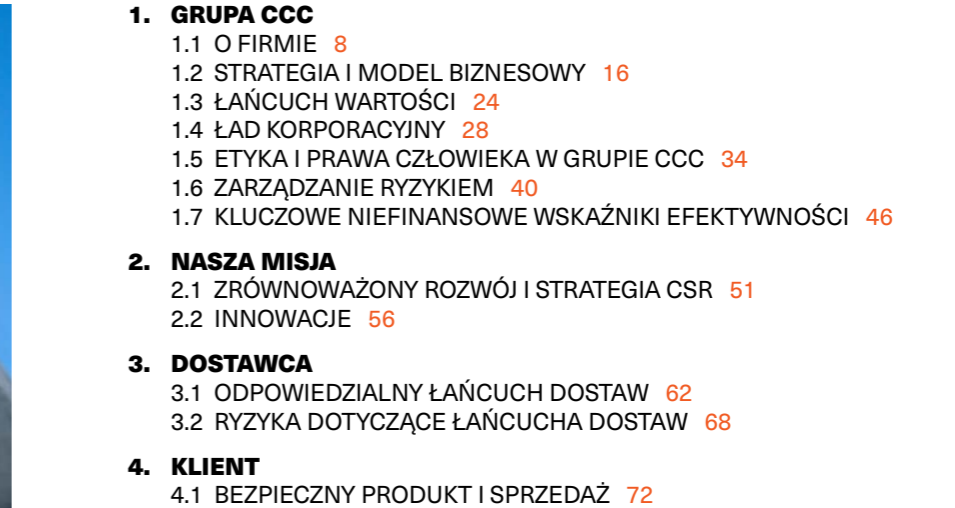
Chciałbym także zaznaczyć, że obecne i przyszłe osiągnięcia nie byłyby możliwe bez współpracy i dialogu z naszymi interesariuszami, a w szczególności z naszymi pracownikami, za co serdecznie każdemu z nich dziękuję. Mam nadzieję, że dalej będą Państwo dzielić się z nami swoimi sugestiami i uwagami, abyśmy mogli wspólnie kreować rzeczy, wydarzenia i idee prawdziwie wartościowe

Z poważaniem,

Marcin Czyczerski
Prezes
Zarządu CCC S.A.

Mariusz Gnych
Wiceprezes
Zarządu CCC S.A.

Karol Pótorak
Wiceprezes
Zarządu CCC S.A.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

- 1. GRUPA CCC**
 - 1.1 O FIRMIE 8
 - 1.2 STRATEGIA I MODEL BIZNESOWY 16
 - 1.3 ŁAŃCUCH WARTOŚCI 24
 - 1.4 ŁAD KORPORACYJNY 28
 - 1.5 ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA W GRUPIE CCC 34
 - 1.6 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM 40
 - 1.7 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI 46
- 2. NASZA MISJA**
 - 2.1 ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I STRATEGIA CSR 51
 - 2.2 INNOWACJE 56
- 3. DOSTAWCA**
 - 3.1 ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW 62
 - 3.2 RYZYKA DOTYCZĄCE ŁAŃCUCHA DOSTAW 68
- 4. KLIENT**
 - 4.1 BEZPIECZNY PRODUKT I SPRZEDAŻ 72
 - 4.2 POSZANOWANIE PRAW KLIENTÓW 78
 - 4.3 RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ OBSŁUGI KLIENTA 81
- 5. PRACOWNIK**
 - 5.1 ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI 84
 - 5.2 WSPIERANIE RÓŻNORODNOŚCI 94
 - 5.3 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY 96
 - 5.4 RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH 103
- 6. SPOŁECZEŃSTWO**
 - 6.1 PARTNERSTWA I WSPARCIE SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ 108
 - 6.2 ROZWÓJ: EDUKACJA I SPORT 115
 - 6.3 POZOSTAŁE ZAGADNIENIA SPOŁECZNE 120
 - 6.4 RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH 121
- 7. ŚRODOWISKO**
 - 7.1 ZMIANA KLIMATU 127
 - 7.2 EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH 128
 - 7.3 ZUŻYCIE PALIW I ENERGII 132
 - 7.4 WODA I ŚCIEKI 136
 - 7.5 SUROWCE I ODPADY 138
 - 7.6 POZOSTAŁE ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE 142
 - 7.7 RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH 144
- 8. O RAPORCIE**
 - 8.1 ISTOTNOŚĆ INFORMACJI O RAPORCIE 149
 - 8.2 TABELA ZGODNOŚCI 150
 - 8.3 KONTAKT 155
- 9. ZAŁĄCZNIKI**
 - ZAŁĄCZNIK NR 1. DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA 158
 - ZAŁĄCZNIK NR 2. DANE DOTYCZĄCE WYNAGRODZEŃ 161

SPIS TREŚCI

08

O FIRMIE

16

STRATEGIA
I MODEL BIZNESOWY

24

ŁAŃCUCH
WARTOŚCI

28

ŁAD
KORPORACYJNY

34

ETYKA
I PRAWA CZŁOWIEKA
W GRUPIE CCC

40

ZARZĄDZANIE
RYZYKIEM

46

KLUCZOWE
NIEFINANSOWE
WSKAŹNIKI
EFEKTYWNOŚCI

GRUPA CCC

1

GRUPA CCC

Grupa CCC to:

1 242 sklepy zlokalizowane w nowoczesnych centrach, galeriach handlowych lub przy ważnych ciągach komunikacyjnych w prestiżowych lokalizacjach miejskich w 23 krajach. Tę liczbę tworzy: **985** sklepów CCC, **22** sklepy eobuwie.pl, **59** sklepów Gino Rossi, **179** sklepów Karl Voegele,

ponad 15 tysięcy pracowników,

2 własne fabryki obuwia w Polsce (Polkowice i Słupsk),

około 52 milionów par butów sprzedawanych w ciągu roku,

ponad 258 milionów odwiedzających sklepy stacjonarne CCC rocznie,

50 platform sprzedaży online*.

1.1 O FIRMIE

[GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-6, 102-7, 102-8]

Grupa Kapitałowa CCC jest niekwestionowanym liderem sprzedaży detalicznej obuwia w regionie CEE, z udziałami rynkowymi na poziomie 20% (w samej Polsce 30%), a także jednym z największych producentów obuwia w Europie. Poprzez spółkę zależną eobuwie.pl S.A., CCC jest również liderem e-commerce w Europie Środkowo-Wschodniej.

Sklepy własne CCC znajdują się w Polsce, na Słowacji, na Węgrzech, w Czechach, Austrii, Bułgarii, Słowenii, Chorwacji, Rosji, Serbii, Rumunii i Szwajcarii (tu pod markami Voegele Shoes i Bingo). Sieć uzupełniają sklepy franczyzowe w Mołdawii, Estonii, Kosowie, na Litwie, Łotwie i Ukrainie, w Katarze, Zjednoczonych Emiratach Arabskich, Arabii Saudyjskiej, Bahrajnie i Omanie. Grupa prowadzi również sprzedaż online poprzez sklepy eobuwie.pl na 15 rynkach (Polska, Czechy, Rumunia, Węgry, Słowacja, Ukraina, Niemcy, Bułgaria, Litwa, Grecja, Szwecja, Włochy, Hiszpania, Francja, Szwajcaria), platformę ccc.eu na trzech rynkach (Polska, Czechy, Słowacja) oraz deezee.pl na dwóch rynkach (Polska, Ukraina).



* 33 platformy sprzedaży internetowej i 17 aplikacji mobilnych

Grupa CCC obecna w 29 krajach



e-commerce – online
 x salonów sklepy stacjonarne

Powierzchnia handlowa	31.12.2019	RDR (tys. m ²)	RDR (%)	Liczba salonów	31.12.2019	RDR
Własne, w tym:	725,7	+83,2	13%	Własne, w tym:	1 190,0	+91
• Voegele	81,3	-1,8	-2%	• Voegele	179,0	-18
• eobuwie.pl	11,9	+6,6	>100%	• eobuwie.pl	19,0	+10
• Gino Rossi	5,9	+5,9	+100%	• Gino Rossi	50,0	+50
Franczyza	34,3	+16,7	>100%	Franczyza	52,0	+26
Razem [tys. m²]	760,0	+99,9	15%	Razem [liczba]	1 242,0	+117

Siedziba Grupy CCC zlokalizowana jest na terenie Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Polkowicach.

Znajdują się tu obiekty biurowe, nowoczesne centrum logistyczne oraz fabryka obuwia. W Warszawie mieści się z kolei Biuro Regionalne CCC oraz innowacyjna przestrzeń „Showroom Creative City Concept”, dedykowana promocji marek z Grupy CCC wśród osobistości świata mody. Spółka Eobuwie.pl zlokalizowana jest w Zielonej Górze, gdzie na początku 2020 roku oddano do użytku nowe, zrobotyzowane centrum logistyczne o powierzchni prawie 40 tys m² i trzech poziomach składowania mieszczących do 5,5 mln produktów. Centrum to, oparte o najnowocześniejsze technologie, znacznie zwiększyło zdolności przetwarzania zamówień i otworzyło drogę do dalszego wzrostu.

Grupa CCC posiada własne zakłady produkcyjne w Polkowicach (CCC Factory Sp. z o.o.) oraz Słupsku (Gino Rossi S.A.), w których powstaje część oferowanych produktów.

[mln zł]	2018	2019	Zmiana r/r
Przychody ze sprzedaży	4 725,80	5 844,70	24%
Zysk brutto ze sprzedaży	2 366,70	2 888,60	22%
EBITDA	903,90	849,40	-6%
Zysk netto z działalności kontynuowanej	223,50	18,40	-92%
CAPEX (nakłady inwestycyjne)	-438,70	-496,90	13%

Powyższa tabela przedstawia podstawowe wskaźniki efektywności finansowej dla Grupy Kapitałowej CCC. [GRI 201-1]

Pozycja rynkowa i rozpoznawalność

Zgodnie ze strategią „GO.22” struktura asortymentowa sprzedaży Grupy jest stale poszerzana, a różnorodność oferty ma pozwolić klientom znaleźć produkty odpowiadające ich oczekiwaniom.

Udział Grupy CCC w rynku sprzedaży detalicznej obuwia w Europie Środkowo-Wschodniej szacowany jest na 20%, w Polsce na około 30%, co bezdyskusyjnie daje nam pozycję nr 1 w tym segmencie w regionie CEE.

Pod względem liczby punktów handlowych w Polsce prawie dwukrotnie przewyższamy największych konkurentów. Ponadto na pięciu kluczowych dla nas rynkach, które generują około 80% przychodów, znajdujemy się w gronie trzech największych graczy rynkowych.

Główną grupą odbiorców Grupy CCC jest środkowy segment konsumencki, obecnie najszerszy na polskim rynku obuwniczym. CCC oferuje modne, dobrej jakości produkty w atrakcyjnych cenach i jest postrzegane jako podmiot z najlepszą relacją ceny do jakości. Za sprawą eobuwie.pl (ponad 500 marek) oraz platformy odzieżowej MODIVO (ponad 150 marek), Grupa CCC oferuje swoje produkty także w wyższym segmencie cenowym, a także segmencie premium. Szeroka oferta produktowa oraz unikatowy, wielokanałowy model handlu obejmujący uzupełniające się kanały dotarcia do klientów (m.in. sklepy stacjonarne, sklepy hybrydowe, platformy internetowe, aplikacje mobilne, skanery esize.me itd.) pozwalają nam oferować produkty w każdy oczekiwany przez klientów sposób.

Grupa CCC planuje opierać swój dalszy rozwój na budowaniu i umacnianiu wielokanałowej sprzedaży (określany jako omnichannel), dalszej cyfryzacji procesów i rozbudowie oferty produktowej.

Najważniejsze wnioski z badań na temat rozpoznawalności znaku CCC i pozycji rynkowej w 2019 r.

1. Marka Lasocki i CCC to liderzy spontanicznej znajomości marek obuwniczych. Pozycja marek z rodziny CCC, zwłaszcza Lasocki, Gino Rossi i DeeZee wzrasta.
2. Wszystkie marki z rodziny CCC wzmocniły swoją znajomość wśród konsumentów.
3. Marki z rodziny CCC cały czas zwiększają swój zasięg, rozumiany jako częstotliwość zakupów. Przede wszystkim rośnie CCC, Gino Rossi, Lasocki, Jenny Fairy, eobuwie.pl.
4. CCC jest nadal miejscem, w którym najczęściej kupowane jest obuwie w Polsce. Lasocki jest jedyną marką, której odsetek konsumentów kupujących daną markę najczęściej wzrasta. Rośnie świadomość marki Gino Rossi (poziom regularnych zakupów pozostaje na razie bez istotnych zmian).
5. CCC oraz Lasocki są jednymi z najczęściej branych pod uwagę marek obuwia w Polsce. 60% Polaków bierze pod uwagę zakup obuwia w CCC.

Historia

- Lata 90.** Powstanie Firmy Handlowej „Miłek”, zajmującej się detalicznym i hurtowym handlem obuwem, której właścicielem był Dariusz Miłek – późniejszy twórca Grupy CCC.
- 2001** Oddanie do użytku nowej bazy magazynowej i siedziby firmy w Legnickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej w Polkowicach.
- Powstanie fabryki obuwia CCC Factory Sp. z o.o. i rozpoczęcie produkcji.
- 2004** Przekształcenie CCC Sp. z o.o. w CCC S.A. oraz przeprowadzenie oferty publicznej akcji i wprowadzenie ich od 2 grudnia 2004 roku na Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie. Głównym akcjonariuszem i Prezesem Zarządu zostaje Dariusz Miłek.
- Utworzenie (tuż po debiucie na GPW) pierwszej spółki zależnej za granicą – CCC Czech s.r.o. z siedzibą w Pradze. Podstawowy przedmiot działalności spółki stanowi dystrybucja towarów na rynku czeskim.
- 2010** Osiągnięcie przez CCC przychodów ze sprzedaży w wysokości 1 mld złotych.
- 2011** Zakończenie budowy Centrum Logistycznego położonego w Legnickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej w Polkowicach – największej inwestycji w historii firmy.
- Nowoczesny, w pełni zautomatyzowany magazyn wysokiego składowania typu mini-load o łącznej powierzchni 23 050 m² stanowi największy tego typu obiekt w Europie Środkowej.
- 2012** Początek dynamicznej ekspansji na kolejne rynki zagraniczne: w roku 2012 Słowacja i Węgry; w następnych latach m.in. Austria, Chorwacja, Słowenia, Niemcy, Bułgaria, Serbia.
- 2015** Dołączenie CCC S.A. do grona spółek z indeksu WIG20 na GPW w Warszawie.

Członkostwo w organizacjach i stowarzyszeniach
[GRI 102-13, 102-12]

FORUM ODPOWIEDZIAL-
NEGO BIZNESU

odpowiedzialnybiznes.pl/

KONWENT UCZELNI JANA
WYŻYKOWSKIEGO
W POLKOWICACH

ujw.pl/index.php/wspolpraca/konwent-uczeln/

STOWARZYSZENIE
EMITENTÓW GIEŁDOWYCH

seg.org.pl

DOLNOŚLĄSKI KLASTER
EDUKACYJNY LSSE

lsse.eu/dolnoslaski-klaster-edukacyjny/

FORUM EDUKACJI
BIZNESOWEJ
WE WROCŁAWIU

feb.ue.wroc.pl/

PAŃSTWOWA WYŻSZA
SZKOŁA ZAWODOWA
IM. WITELONA W LEGNICY

pwsz.legnica.edu.pl

IZBA GOSPODARKI
ELEKTRONICZNEJ

eizba.pl

Kluczowe wybrane wydarzenia 2019

Styczeń

Nabycie 66% udziałów w spółce Gino Rossi S.A. z siedzibą w Słupsku, prowadzącej sieć salonów firmowych własnych oraz franczyzowych w Polsce i za granicą.

Start nowej architektury IT.

Luty

Nabycie 30,55% udziałów w Hamm Reno Group Holding S.á.r.L. z siedzibą w Luksemburgu, prowadzącej sprzedaż detaliczną w blisko 400 salonach własnych pod marką Reno oraz obecnej w 2 000 punktów handlowych przez sprzedaż hurtową.

Rezygnacja Dariusza Miłka z pełnienia funkcji Prezesa Zarządu CCC S.A.

Uruchomienie aplikacji mobilnej CCC.

Pojawienie się produktów pod marką DeeZee w kanałach sprzedaży GK CCC.

Marzec

Powołanie Marcina Czyczerskiego na stanowisko Prezesa Zarządu CCC S.A.

Rozpoczęcie kręcenia „błękitnych kilometrów” przez drużynę kolarską CCC Team w ramach partnerstwa z UNICEF. Każdy kilometr przeliczany jest na 1 dolara amerykańskiego na rzecz UNICEF.

Przyznanie przez Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumenta oraz Senacki Zespół ds. Ochrony Konsumentów tytułu **Amicus Consumantium 2018**. CCC zostało w szczególności docenione za udział w polubownym rozwiązywaniu sporów konsumenckich.

Kwiecień

Ekspansja na Bliski Wschód – pierwszy sklep w Katarze (Doha), o powierzchni ponad 912 m².

Aplikacja mobilna CCC klasyfikuje się w najlepszych trzech aplikacjach miesiąca w Polsce z bardzo wysokimi ocenami użytkowników oraz pozyskuje 65 tys. nowych klubowiczów.

Maj

CCC zostaje **Sygnatariuszem Karty Różnorodności**.

Powołanie Zarządu Spółki na kolejną, VI kadencję na lata 2019–2021.

Zawarcie umowy objęcia akcji w podwyższonym kapitale zakładowym Gino Rossi S.A.

Powołanie Rady Nadzorczej w nowym składzie.

Czerwiec

Start sklepu online ccc.eu.

Ekspansja spółki zależnej DeeZee Sp. z o.o. na nowe rynki: rozpoczęcie sprzedaży na Ukrainie przez dedykowaną do tego celu witrynę internetową oraz uruchomienie uniwersalnej witryny anglojęzycznej, umożliwiającej realizację sprzedaży do większości krajów w Europie.

Lipiec

Nabycie w ramach przymusowego wykupu **100% udziałów należących do akcjonariuszy mniejszościowych w Gino Rossi S.A.** oraz wycofanie spółki z GPW.

CCC jako pierwszy podmiot na polskim rynku, działający w branży odzież/obuwie, udostępnia swoim Klientom **możliwość komunikacji głosowej w aplikacji Google Asystent**.

CCC zostaje partnerem **Akademii Liderów Rynku Kapitałowego**.

Sierpień

Debiut kolekcji Gino Rossi w niemal 600 sklepach stacjonarnych i kanałach online na 23 rynkach w Europie, na których działa Grupa CCC.

Kampanie marketingowe Gino Rossi, YOUNGSTERS i ESIZE.ME.

CCC zostaje członkiem **Izby Gospodarki Elektronicznej**.

Wrzesień

Kontynuacja ekspansji na Bliskim Wschodzie: Bahrajn, Oman i Arabia Saudyjska.

CCC zwycięża w konkursie e-Commerce Polska Awards w kategorii „Best on mobile” za aplikację mobilną „CCC Shoes&Bags – online Shop”.

Otwarcie Creative City Concept w Warszawie, które jest miejscem promocji marek z Grupy CCC wśród osobistości świata mody.

Październik

Zakończenie procesu wycofywania foliowych opakowań ze sklepów CCC oraz platformy eobuwie.pl. Podmioty te używają tylko toreb papierowych, pochodzących z recyklingu.

Listopad

Podpisanie porozumienia dotyczącego wykonania opcji nabycia kolejnych **24% udziałów w spółce zależnej DeeZee**.

CCC z tytułem Top Marka 2019 – pierwsze miejsce w rankingu marek o najlepszym wizerunku w kategorii „obuwie”.

Grudzień

Start sklepu online ccc.eu na rynku czeskim i słowackim.

Ponad milion pobrań aplikacji mobilnej CCC. Aplikacja utrzymuje się w TOP 10 aplikacji zakupowych w Google Play i App Store oraz odpowiada za blisko 30% sprzedaży CCC w kanale e-commerce, działającym od czerwca. W 2020 roku planowane jest udostępnienie aplikacji na rynkach zagranicznych.

Podsumowanie 1. roku partnerstwa CCC i UNICEF. Dzięki wsparciu klientów CCC oraz drużyny kolarskiej CCC Team zostało przekazane 2,2 mln USD na rzecz UNICEF, aby zapewnić edukację dla dzieci w krajach rozwijających się, co pozwoliło zbudować tymczasowe szkoły i centra zdrowia oraz dostarczyć zestawy „Szkoła w pudełku”.

1.2 STRATEGIA I MODEL BIZNESOWY

[GRI 102-2]

Model biznesowy

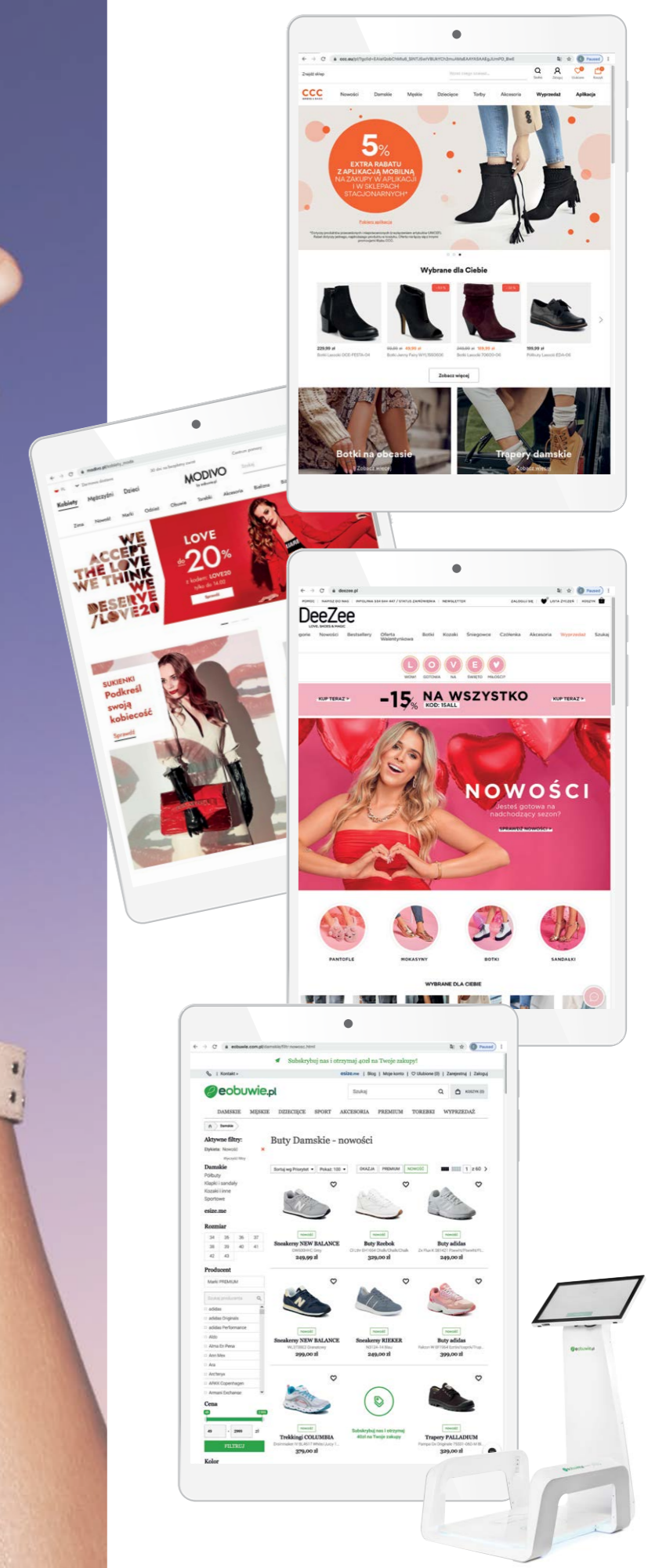
Grupa CCC jest jednym z największych i najbardziej rozpoznawalnych podmiotów na rynku obuwniczym w Europie i liderem w regionie Europy Środkowo-Wschodniej z szacowanym udziałem w rynku na poziomie około 20%¹. Grupa działa obecnie na 29 rynkach w Europie oraz Bliskim Wschodzie, oferując klientom detalicznym przede wszystkim obuwie oraz inne komplementarne produkty (torebki, akcesoria, odzież).

Model biznesowy Grupy jest skoncentrowany wokół unikalnego modelu handlu obuwem obejmującego ponad 1 200 sklepów stacjonarnych, ponad 30 platform internetowych, sklepy hybrydowe, aplikacje mobilne, skanery stóp esize.me, social media i inne punkty styku z klientami.

Omnichannelowy (wielokanałowy) ekosystem handlu obuwem w Grupie CCC



¹ Szacunki CCC; uwzględnione kraje: Polska, Czechy, Węgry, Słowacja, Rumunia, Bułgaria



Pozycjonowanie cenowe marek
[GRI 102-2]



W ramach modelu handlu obuwem i uzupełniających się kanałów sprzedaży Grupa posiada rozbudowaną ofertę obuwia, obejmującą wszystkie półki cenowe oraz szeroki zakres kategorii obuwia i produktów komplementarnych.

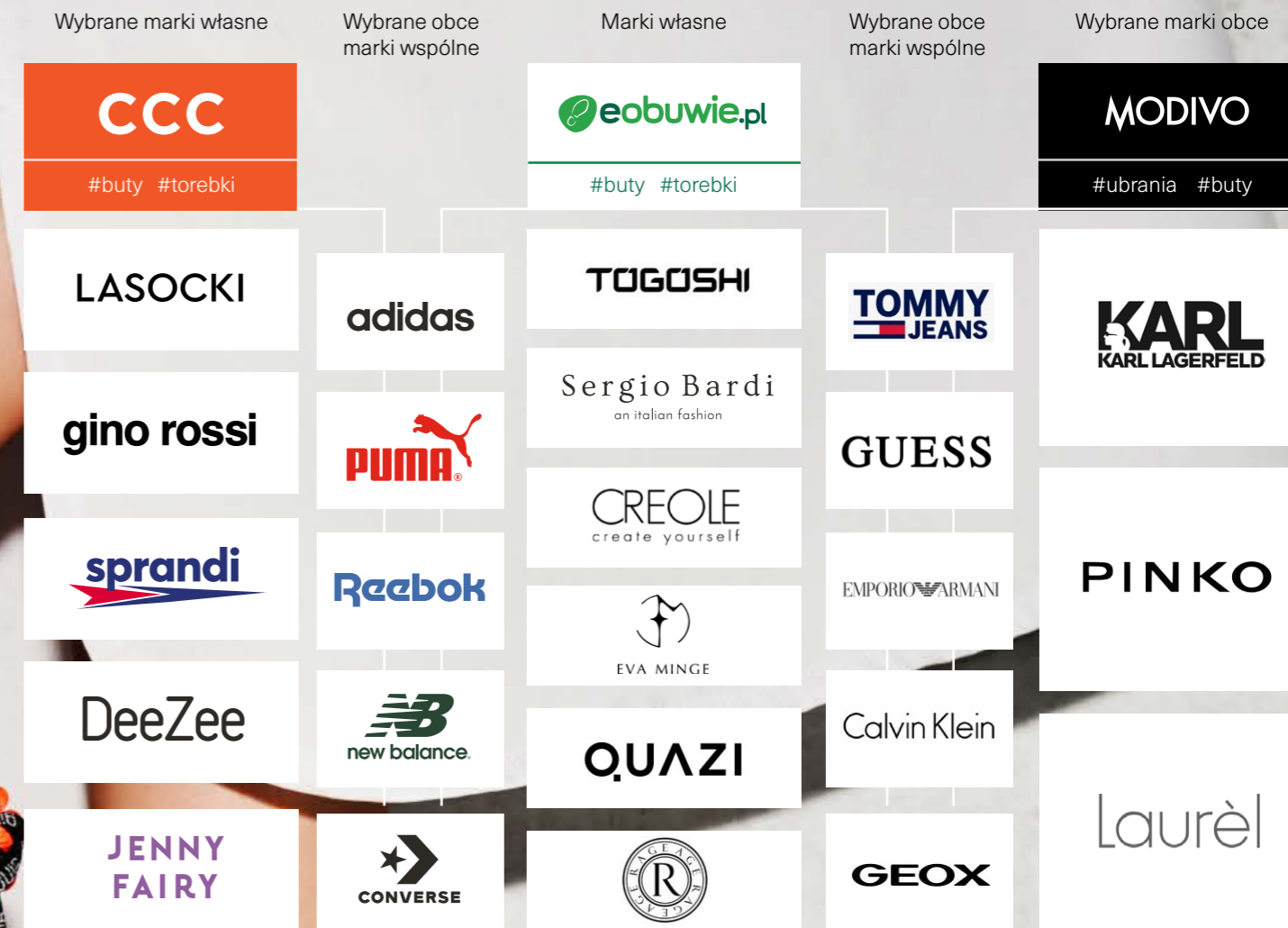
W ramach kanałów sprzedaży pod marką „CCC” Grupa koncentruje się na sprzedaży produktów marek własnych (**Lasocki, Gino Rossi, Jenny Fairy, DeeZee, Sprandi** i inne), które odpowiadają za ok. 90% sprzedaży, uzupełniając je wybranymi sportowymi markami obcymi (**Adidas, Puma, Reebok, New Balance, Converse** i inne).

W ramach kanałów sprzedaży pod marką „eobuwie”, będącą liderem rynku e-commerce w segmencie obuwia w Europie Środkowo-Wschodniej, Grupa oferuje przede wszystkim obuwie marek obcych (ok. 500 marek stanowiących ok. 90% sprzedaży), uzupełniając je produktami marek własnych „CCC” oraz „eobuwie” (**Eva Minge, QUAZI, Togoshi, Sergio Bardi, Creole, Rage Age**).

Od 2019 roku Grupa rozwija także platformę internetową z modą premium MODIVO w ramach eobuwie.pl, poprzez którą Grupa CCC oferuje swoje produkty w kategorii odzieży w wyższym segmencie cenowym.

Grupa CCC posiada własne zakłady produkcyjne w Polkowicach oraz Słupsku, w których produkcje część oferowanych produktów.

Marki GK CCC
[GRI 102-2]



Strategia rozwoju

W 2019 roku Grupa CCC opracowała kompleksową strategię, która została sfinalizowana i przyjęta pod nazwą „Strategia GO.22” w styczniu 2020 roku. Strategia Grupy jest skoncentrowana na zwielokrotnianiu wartości Grupy poprzez zaspokajanie potrzeb obecnych i przyszłych klientów. „Strategia GO.22” składa się z pięciu filarów, które obejmują kluczowe obszary strategiczne. Cele postawione w każdym z obszarów będą realizowane w latach 2020-2022 przy wsparciu nowych technologii i analityki danych.

Filar I: **Omnichannel z klientem w centrum**

Unikatowy, wielokanałowy model handlu (tzw. omnichannel) obejmuje uzupełniające się kanały dotarcia do klientów, poprzez które Grupa chce oferować swoje produkty w każdy oczekiwany przez nich sposób.

Grupa planuje selektywną ekspansję kanału sprzedaży stacjonarnej, obejmującą aktywne zarządzanie posiadany portfelem sklepów stacjonarnych i ich digitalizację poprzez m.in. kasy samoobsługowe, tablety czy skanery esize.me. Założenia strategii przewidują zwiększenie powierzchni sprzedaży sklepów w Grupie CCC do 2022 roku o max. 120 tys. m² netto, przede wszystkim na rynku rumuńskim i rosyjskim (dla porównania, na koniec 2019 roku powierzchnia sprzedaży wynosiła 725 tys. m²). Grupa planuje również dalszy rozwój kanałów cyfrowych, szczególnie eobuwie.pl, ccc.eu, deezee.pl, gino-rossi.pl oraz platformy MODIVO uruchomionej w 2019 r. Celem strategicznym Grupy jest osiągnięcie w 2022 r. poziomu sprzedaży e-commerce na poziomie 35-40% ogółu sprzedaży.

Filar II: **Produkt**

Grupa kontynuuje rozwój produktu ukierunkowany na potrzeby klienta, w tym celu istotnie rozbudowuje ofertę (cel strategiczny: +100% nowych produktów). Zgodnie z przyjętymi w strategii kierunkami zmian w zakresie produktu w kanałach CCC, Grupa skupia się na umacnianiu podstawowych 5-6 marek, m.in. Lasockiego, Gino Rossi, Sprandi, podnoszeniu jakości produktów, rozbudowie oferty fashion, szerszej ofercie e-commerce only, rozbudowie innych kategorii (np. akcesoria). Zmianom produktowym będzie towarzyszyła zmiana sposobu komunikacji wzmacniająca tożsamość poszczególnych marek – m.in. budowanie okazji zakupowych poprzez komunikację mikrosezonów w sklepach i online oraz szerokie wykorzystanie mediów społecznościowych.

Filar III: **Sprawność i efektywność**

Dla skutecznej realizacji kluczowych celów Grupy strategia przewiduje usprawnianie i optymalizację wybranych procesów wewnętrznych poprzez zastosowanie nowych technologii, nowoczesnych rozwiązań informatycznych i analityki danych. Strategia zakłada optymalizację procesu zarządzania łańcuchem dostaw i cyklem życia produktu, wdrożenie centrum usług wspólnych dla Grupy oraz usprawnienie nadzoru finansowego poprzez specjalne narzędzia (SAP, BI).

Istotnym elementem strategii jest także rozwój kultury organizacyjnej, m.in. poprzez wdrażanie w organizacji kluczowych wartości Grupy. Są to: koncentracja na Kliencie i produkcie, dynamizm, entuzjazm i zaangażowanie, otwartość i współpraca, odpowiedzialność i rozwój personalny.

Filar IV: **Stabilność finansowa**

Grupa realizuje politykę finansową mającą na celu jej stabilność i bezpieczeństwo finansowe. Strategia zakłada wzrost rentowności operacyjnej Grupy do poziomu 8,5-9,5% i rentowności netto do 7,0-8,0% w roku 2022. Grupa dąży do zwiększenia efektywności wykorzystania kapitału obrotowego poprzez poprawę cyklu konwersji gotówki poniżej 100 dni. Nakłady inwestycyjne w latach 2020-2022 mają stanowić średniorocznie 150-200 mln PLN wobec 700 mln PLN w 2019 roku. Celem strategicznym jest osiągnięcie niskiego wskaźnika długu netto do EBITDA w przedziale 0-1x (wobec 2,9 na koniec 2019 r.).

Filar V: **Zrównoważony rozwój**

Grupa skutecznie realizuje plan zrównoważonego rozwoju, minimalizuje wpływ prowadzonej działalności na otoczenie oraz wspiera aktywności na rzecz środowiska i społeczeństwa. W najbliższych trzech latach Grupa CCC rozwinie ofertę produktów przyjaznych środowisku m.in. wprowadzając większą liczbę ekologicznych linii produktowych, zwiększając udział skór ekologicznych w produkcji i współpracując wyłącznie z dostawcami, którzy podpiszą tzw. Kodeks Postępowania CCC, zawierający zobowiązania środowiskowe i społeczne.



Kluczowe obszary strategiczne

Naszym celem jest zwielokrotnianie wartości Grupy poprzez zaspokajanie potrzeb obecnych i przyszłych klientów

ZWIELOKROTNIENIE WARTOŚCI GRUPY

Nasze cele/aspiracje (2022):

<p>Klient „Krok w krok z oczekiwaniami klientów”</p> <p>Przychody 8,5-9,0 mld PLN</p>	<p>TECHNOLOGIE & DANE</p>	<p>01 OMNICHANNEL Umiejętne łączenie kanałów dystrybucji, aby w każdy preferowany przez klientów sposób dostarczać...</p>	<p>35-40% online Udział online/offline</p>
		<p>02 PRODUKT ...atrakcyjną ofertę produktową dopasowaną do zróżnicowanych rynków, kanałów i formatów sprzedaży...</p>	<p>x2 Nowych produktów</p>
		<p>03 SPRAWNOŚĆ I EFEKTYWNOŚĆ ...działając efektywnie i zwinnie...</p>	<p>Rentowność 8,5-9,5% / 7-8% EBIT² /netto²</p>
		<p>04 STABILNOŚĆ FINANSOWA ...ale twardo stąpając po ziemi...</p>	<p>Dług netto/EBITDA² 0-1x</p>
		<p>05 ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ ...dbając jednocześnie o DNA CCC i otoczenie</p>	<p>A+ Rating MSCI</p>

¹ 100% decyzji w oparciu o dane, z czego 75% w oparciu o zaawansowaną analizę
² Nie uwzględnia MSSF16 | Zysk netto przed akcjonariuszami mniejszościowymi

Wartości CCC są podstawą realizacji naszej strategii.

Pracujemy z **pasją, energią i entuzjazmem**, dzięki czemu realizujemy **ambitne cele** i wizję **wspólnego sukcesu!** **Każdy** z nas ma realny wpływ na **rozwój, współpracę i zaangażowanie**.

Wspólnie budujemy kulturę organizacyjną opartą na otwartym dialogu i różnorodności.

NASZE WARTOŚCI

Koncentracja
na Kliencie i produkcie

Dynamizm, entuzjazm,
zaangażowanie

Otwartość i współpraca

Odpowiedzialność

Rozwój personalny

1. Tworzymy **kulturę feedbacku**, współpracy i **otwartości na zmiany**.
2. Nasza postawa wpływa na pozytywną relację z **klientami wewnętrznymi i zewnętrznymi**.
3. **Interdyscyplinarnie** współtworzymy nowe rozwiązania identyfikując się z **wartościami firmy i jej produktami**.
4. **Słuchamy pracowników** i angażujemy ich potencjał tworząc innowacyjne projekty.

Kultura

1. **Wdrażamy** najnowsze narzędzia w celu zapewnienia **najwyższej jakości i efektywności procesów**.
2. **Promujemy digitalizację i automatyzację** by eliminować powtarzalność i skuteczniej wykorzystywać zasoby.
3. **Wykorzystujemy dane**, aby przewidywać potencjalne szanse i dopasowywać się do zmiennego otoczenia.

Nowoczesne
miejsce
pracy

1. **Pracownik** jest dla nas **największą wartością**, dlatego każdy ma **równe szanse rozwoju i awansu**.
2. **Doceniamy** wysokie **zaangażowanie i innowacyjne pomysły**, poprzez programy rozwoju i sukcesji.
3. **Rozwijamy menadżerów**, aby skutecznie zarządzali, inspirowali oraz angażowali swoje zespoły.
4. Działamy **różnorodnie i odpowiedzialnie**, budując atrakcyjne, międzynarodowe miejsca pracy.

Pracownik

1.3 ŁAŃCUCH WARTOŚCI

Jako firma działająca w branży modowej mamy za zadanie jak najlepiej odpowiadać na potrzeby klienta zarówno w obszarze produktu, jak również samej obsługi i świadczonych usług. W CCC dbamy o każdą fazę cyklu życia produktu, ponieważ zdajemy sobie sprawę, że nasze początkowe wybory z nim związane będą miały przełożenie na decyzje zakupowe naszych klientów, a także środowisko naturalne.

Przewagą konkurencyjną Grupy CCC jest posiadanie silnych zespołów przygotowania produkcji oraz samej produkcji, a także Centrum Badawczo-Rozwojowego w Polkowicach, które stanowi serce pracy nad produktem.

Tam również specjalnie dedykowane zespoły pracują nad szeregiem innowacji, które mają wspierać produkcję, dystrybucję oraz sprzedaż obuwia, a także zoptymalizować zużycie materiałów i ograniczyć ilość odpadów, co przełoży się na zmniejszenie ich negatywnego wpływu na środowisko. W CBR pracujemy m.in. nad innowacyjną koncepcją pakowania produktów, nowymi technologiami dystrybucji obuwia czy prototypem urządzenia sklejającego opakowania do butów.

Projektowanie

Grupa CCC posiada własne działy projektowe, gdzie powstają wzory obuwia produkowanego we własnych fabrykach w Polkowicach i Słupsku oraz w zakładach naszych dostawców na całym świecie.

Życie każdej pary obuwia zaczyna się od projektu, w którym uwzględnione są potrzeby milionów osób odwiedzających sklepy CCC. Specjalnie dobrany zespół specjalistów spośród wielu propozycji wybiera konkretny projekt, wzór, materiał oraz kolor. Uwzględnia także szereg czynników biznesowych (takich jak cena), rynkowych (takich jak trendy i moda) oraz środowiskowych (takich jak posiadany certyfikat). Po procesie przygotowania produkcji następuje finalna akceptacja modelu, który zostaje zlecony do produkcji. Wszelkie decyzje zakupowe oraz wybór kolekcji odbywa się w Pionie Produktu, znajdującym się w siedzibie głównej w Polkowicach.

Zakupy

Ze względu na coraz większą zmienność warunków pogodowych w ostatnich latach, a także zacieśniającą się wytrzymałość poszczególnych pór roku, Grupa CCC zachowuje elastyczność i odpowiednio planuje swoje kolekcje. Zmiany zachodzą nie tylko w strukturze zaopatrzenia, ale także w doborze charakteru i składu materiałowego produktów (np. obuwie zimowe jest mniej ocieplane, zmienia się grubość podeszwy), a impuls pogodowy zastępowany jest coraz mocniej parametrem modowym i zgodnością z trendami.

Aby realizować cele biznesowe i dostarczać na rynek około 50 mln par butów rocznie, Grupa CCC potrzebuje nowoczesnego i wydajnego zaplecza produkcyjnego, które jest sukcesywnie rozwijane. Grupa posiada fabryki własne w Polsce, a także zamawia towary w zakładach wieloletnich partnerów biznesowych z Europy, Azji oraz Ameryki Południowej, których cechuje wysoka wiarygodność. Dostarczany przez kontrahentów towar musi spełniać wysokie standardy jakości, a oni sami zobowiązani są do prowadzenia działalności zgodnie z prawami człowieka i normami społecznymi. Dodatkowo obowiązkowy załącznik do każdej umowy biznesowej stanowi Kodeks Postępowania dla Dostawców, w którym zawarte są zapisy dotyczące m.in. racjonalnego wykorzystania wody. Dzięki regularnym kontrolom Grupa ma pewność, że dostawcy spełniają wszystkie wymagania.

Logistyka

Dynamiczny rozwój Grupy CCC jest możliwy dzięki innowacyjnemu podejściu do logistyki. Należące do Grupy CCC Centrum Logistyczne w Polkowicach, jeden z największych tego typu obiektów w Europie Środkowej, a także Centrum Logistyczne w Zielonej Górze, są kluczowymi elementami całego łańcucha logistycznego. To właśnie tam trafiają nowe kolekcje obuwia, które później wysyłane są do poszczególnych sklepów w Polsce i za granicą. Na przełomie 2019 i 2020 roku zostało otwarte nowe centrum logistyczne eobuwie.pl w Zielonej Górze, o powierzchni blisko 40 tys. m². i trzech poziomach składowania, silnie zrobotyzowane, z możliwością pomieszczenia do 5,5 mln produktów na magazynie a docelowo z możliwością rozbudowy do 150 tys. m². Nowy obiekt logistyczny znacznie zwiększył zdolności przetwarzania zamówień, co pozwoli nam jeszcze lepiej zarządzać dystrybucją obuwia i wychodzić naprzeciw oczekiwaniom klientów.

Cykl życia produktu



* Miejsca generowania odpadów, więcej w rozdziale 7.5

Łańcuch wartości opracowany zgodnie z metodologią przepływów materiałowych stosowaną w analizie emisji gazów cieplarnianych i analizie obiegów w gospodarce cyrkularnej. Zawarte w niniejszym łańcuchu wartości elementy zostały dobrane tak, aby pokazać, które procesy mają największy wpływ na środowisko naturalne, i w których obszarach niezbędne jest prowadzenie działań, aby ten wpływ ograniczać.

ŁAŃCUCH WARTOŚCI GRUPY CCC

zidentyfikowani istotni interesariusze
mający styczność z procesami w ramach łańcucha wartości

dostawcy, podwykonawcy			aktualni i potencjalni pracownicy GK CCC, akcjonariusze, banki, spółeczności lokalne, podwykonawcy			klienci	
UPSTREAM			PROCESY W GRUPIE CCC			DOWNSTREAM	
SUROWCE / DOSTAWY			PRZEDPRODUKCJA	PRODUKCJA	SPRZEDAŻ	UŻYTKOWANIE	ODPADY
Surowce i komponenty	Towary	Usługi	PROCESY OPERACYJNE:	PROCESY OPERACYJNE:	SPRZEDAŻ	Konsumentem	Odpany
Surowce do produkcji obuwia: • skóra naturalna • skóra syntetyczna • materiały z włókien naturalnych, sztucznych, syntetycznych • guma • dodatki metalowe • papier, karton • farby, lakiery • kleje • folia • inne Surowce energetyczne: • gaz • energia elektryczna • paliwa do pojazdów	Produkcja obuwia przez wieloletnich partnerów z Europy, Azji i Ameryki Południowej	Usługi wykorzystywane w produkcji i niezbędne do funkcjonowania Grupy: • media • maintenance • systemy IT • telekomunikacja • usługi doradcze	PROCESY OPERACYJNE: • Projektowanie (1) • Zakupy (2) • R&D • Logistyka (3)	PROCESY OPERACYJNE: • Kontrola jakości • Produkcja • Marketing i reklama • Sprzedaż • Logistyka • Zarządzanie	SPRZEDAŻ odbywa się poprzez sklepy stacjonarne (ponad 1 200 salonów w 23 krajach) i platformy online (33 platformy sprzedaży internetowej i 17 aplikacji mobilnych)	Konsumentem jest każda osoba korzystająca z produktu zakupionego w sklepie offline lub online GK CCC	Odpany powstają w wyniku następujących procesów: • użytkowania konsumenckiego (opakowania po butach, zużyte buty) • produkcji • logistyki
PROCESY WSPARCIA: • Zarządzanie • Administracja • HR • BHP • Szkolenia • Finanse • Księgowość • Controlling • Komunikacja i PR • Relacje inwestorskie • Obsługa prawna • Wewnętrzne wsparcie IT					OBSŁUGA POSPRZEDAŻOWA • obsługa reklamacji i zwrotów • umowa gwarancyjna na 2 lata • usługi pogwarancyjne		
Bezpieczeństwo i higiena pracy			Bezpieczeństwo i jakość produktu		Użytkowanie produktów CCC		
Dbłość o przestrzeganie praw człowieka w łańcuchu dostaw			Zarządzanie odpadami		Zarządzanie odpadami		
Wprowadzenie zasad gospodarki obiegu zamkniętego							
Zużycie surowców i materiałów, zużycie energii, emisje do atmosfery							
zidentyfikowane istotne zagadnienia niefinansowe oraz obszary jedno- i dwukierunkowego wpływu							



1.4 ŁAD KORPORACYJNY [GRI 102-5]

Struktura Grupy Kapitałowej CCC

Na dzień 31 grudnia 2019 roku i na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu Grupę Kapitałową CCC tworzyła jednostka dominująca CCC S.A. oraz następujące jednostki zależne:



Zmiany w strukturze Grupy Kapitałowej CCC w roku 2019:

- Sprzedaż 100% udziałów w CCC GERMANY GmbH,
- Nabycie 30,55% udziałów w HR GROUP HOLDING S.à r.l.,
- Nabycie 100% akcji Gino Rossi S.A.

Akcje CCC S.A.

Kapitał zakładowy spółki dzieli się na 41 168 000 akcji, w tym:

- 34 518 000 akcji zwykłych na okaziciela, przy czym na jedną akcję przypada jeden głos na Walnym Zgromadzeniu Spółki,
- 6 650 000 akcji imiennych uprzywilejowanych co do głosu w ten sposób, że na każdą akcję przypadają dwa głosy na Walnym Zgromadzeniu Spółki.

Struktura akcjonariatu CCC S.A.

Wykaz akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio przez podmioty zależne co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu CCC S.A. na dzień 31 grudnia 2019 roku przedstawiał się następująco:

Akcjonariusz	Liczba posiadanych akcji	Udział w kapitale akcyjnym	Liczba głosów na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy	Udział w liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy
ULTRO S.à r.l. (podmiot zależny od D. Miłka)	11 250 000	27,33%	16 710 000	34,94%
Leszek Gaczorek	2 000 000	4,86%	3 040 000	6,36%
Aviva OFE*	3 059 136	7,43%	3 059 136	6,40%
Nationale-Nederlanden OFE*	3 092 589	7,51%	3 092 589	6,47%
Pozostali inwestorzy**	21 766 275	52,87%	21 916 275	45,83%
Razem:	41 168 000	100,00%	47 818 000	100,00%

Grupa CCC prowadzi działalność franczyzową, która obejmuje takie kraje jak: Katar, Oman, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Arabia Saudyjska, Bahrajn, Ukraina, Kosowo, Litwa, Łotwa i Estonia.

* Dane pochodzą z informacji rocznej o strukturze aktywów Funduszy na dzień 30.12.2019 r.

** Pozostali inwestorzy posiadający mniej niż 5% głosów na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy

Struktura Zarządzania CCC S.A.
[GRI 102-18, 102-22, 102-23, 405-1]

Rada Nadzorcza

Na dzień 31 grudnia 2019 roku oraz na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu Rada Nadzorcza działała w następującym składzie:

Dariusz Miłek – Przewodniczący Rady Nadzorczej,

Wiesław Oleś – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,

Waldemar Jurkiewicz – Członek Rady Nadzorczej,

Zofia Dzik – Członek Rady Nadzorczej,

Filip Gorczyca – Członek Rady Nadzorczej.

W roku 2019 członkami Rady Nadzorczej byli także:

- **Jerzy Suchnicki** – od 1 stycznia do 11 kwietnia 2019 roku,
- **Marcin Murawski** – od 1 stycznia do 18 czerwca 2019 roku,
- **Piotr Nowjalis** – od 1 stycznia do 18 czerwca 2019 roku.

Wiesław Oleś od 1 stycznia do 11 kwietnia 2019 roku pełnił funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej, a później funkcję Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej. W skład Rady Nadzorczej 11 kwietnia 2019 roku zostali powołani Filip Gorczyca oraz Dariusz Miłek. Zofia Dzik została powołana w skład Rady Nadzorczej 18 czerwca 2019 roku.

Od 1 stycznia do 18 czerwca 2019 roku 100% członków Rady Nadzorczej to mężczyźni, natomiast od 18 czerwca do 31 grudnia 2019 roku 20% członków Rady Nadzorczej to kobiety i 80% – mężczyźni. W ciągu całego roku 2019 średnia wieku Rady Nadzorczej wynosiła 51 lat.

W 2019 roku Rada Nadzorcza odbyła siedem posiedzeń i podjęła 36 uchwał.

Członków Zarządu Spółki powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza.

Kompetencje i zasady działania Zarządu zostały określone w:

- **Kodeksie Spółek Handlowych**,
- **Statucie Spółki**, dostępnym na stronie internetowej (<https://corporate.ccc.eu/lad-korporacyjny>),
- **Regulaminie Zarządu**, dostępnym na stronie internetowej (<https://corporate.ccc.eu/lad-korporacyjny>),
- **Schemacie podziału odpowiedzialności** za poszczególne obszary działalności spółki pomiędzy członków Zarządu (<https://corporate.ccc.eu/wladze-ccc>).

Zarząd Spółki CCC S.A.

Na dzień 31 grudnia 2019 oraz na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu Zarząd CCC S.A. działał w następującym składzie:

Marcin Czyczerski – Prezes Zarządu,

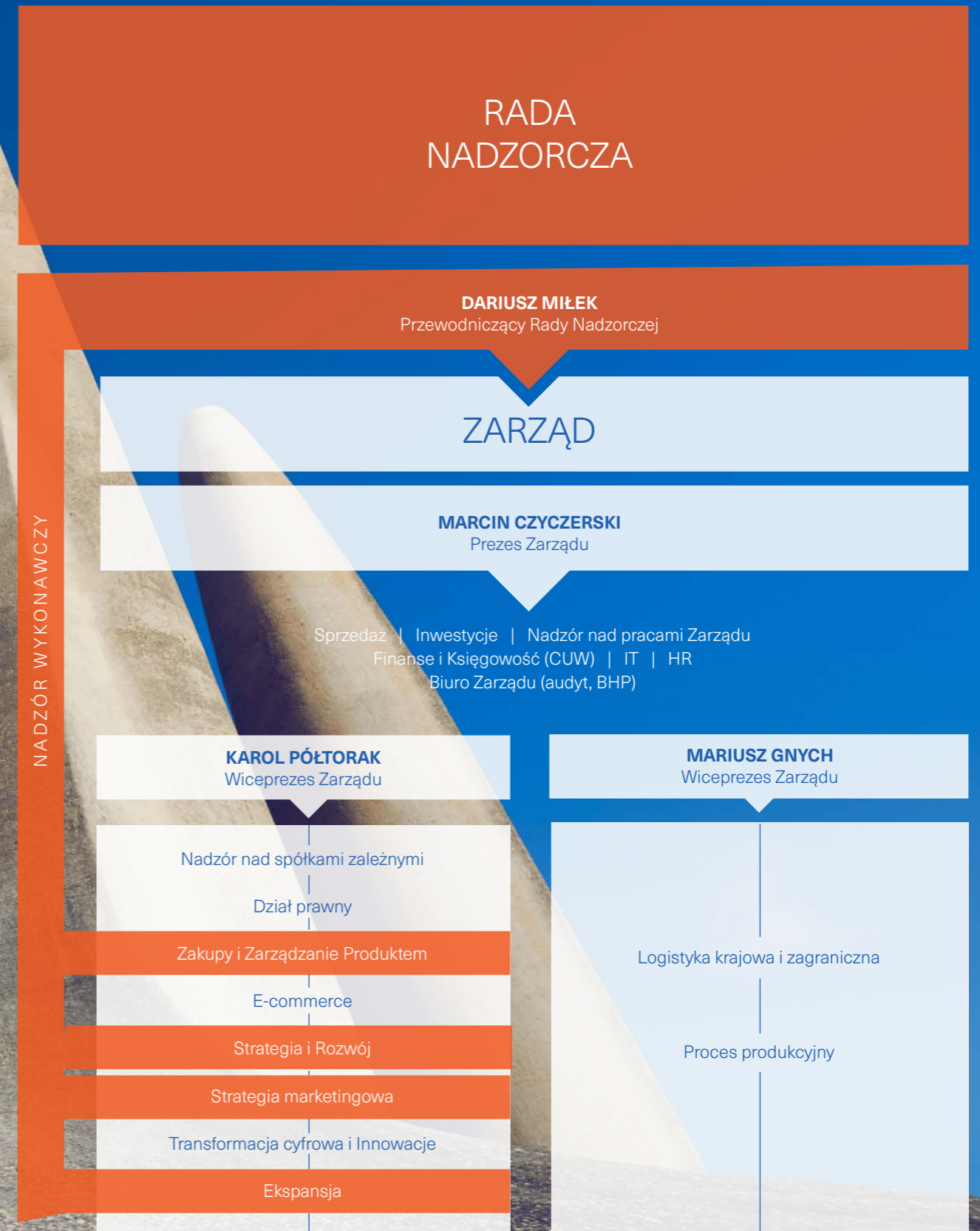
Mariusz Gnych – Wiceprezes Zarządu,

Karol Półtorak – Wiceprezes Zarządu.

Od 1 stycznia do 11 kwietnia 2019 roku w skład Zarządu wchodził także Dariusz Miłek (pełnił on funkcję Prezesa Zarządu). 8 marca 2019 roku Rada Nadzorcza Spółki podjęła uchwałę w sprawie powołania na funkcję Prezesa Zarządu ówczesnego Wiceprezesa Zarządu Spółki Marcina Czyczerskiego, który objął tę funkcję 11 kwietnia 2019 roku. W całym okresie raportowania 100% członków Zarządu to mężczyźni, o średniej wieku wynoszącej 48 lat.

W 2019 roku Zarząd podjął 22 uchwały.

Podział obowiązków członków Zarządu:



Szczegółowe informacje prezentujące doświadczenie oraz kompetencje osób zarządzających i nadzorujących znajdują się na stronie internetowej spółki <https://corporate.ccc.eu> w zakładce: O firmie – Władze CCC.

Wynagrodzenie Zarządu i Rady Nadzorczej

[GRI 102-35, 102-36, 102-37, 102-38, 102-39]

Wynagrodzenie członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza w oparciu o Politykę wynagrodzeń członków Zarządu CCC S.A. oraz Regulamin wynagradzania członków Zarządu CCC S.A. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia członków Zarządu Rada Nadzorcza uwzględnia nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji członka Zarządu oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku. Wynagrodzenie członków Zarządu odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych spółki.

W celu poprawienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, oprócz miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego uchwalonego przez Radę Nadzorczą przysługują im dodatkowe zmienne składniki wynagradzania w formie premii pieniężnych. W roku 2019 wynagrodzenie zmienne przyznawane było przez Radę Nadzorczą po pierwszym i drugim półroczu oraz było uzależnione od zrealizowanych przez spółkę zysków i stopnia realizacji zadań. Poziom premii uzależniony był od wykonania indywidualnych zadań (jakościowych oraz ilościowych), ustalonych przez Radę Nadzorczą dla poszczególnych członków Zarządu. Ocena wykonania indywidualnych zadań premiowych przez danego członka Zarządu dokonywana była co pół roku przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza każdorazowo podejmuje uchwałę o przyznaniu członkowi Zarządu wynagrodzenia ruchomego, która stanowi podstawę do jego wypłaty.

17 grudnia 2019 r. Rada Nadzorcza przyjęła nowy Regulamin wynagradzania członków Zarządu CCC S.A., w którym określiła zasady ustalania przez Radę Nadzorczą stałego wynagradzania miesięcznego oraz zmiennych składników wynagradzania w formie premii pieniężnych, który wszedł w życie 1 stycznia 2020 r.

Zgodnie ze Statutem spółki, Walne Zgromadzenie posiada kompetencje do ustalenia zasad wynagradzania Rady Nadzorczej oraz ustalenia wysokości wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej, delegowanych do stałego, indywidualnego wykonywania nadzoru. Akcjonariusze spółki nie byli natomiast zaangażowani w określanie zasad wynagradzania członków Zarządu. Delegacja statutowa nadała to uprawnienie Radzie Nadzorczej.

Zgodnie ze znowelizowaną ustawą z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych do dnia 30 czerwca 2020 roku zostało przyjęte przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej, która będzie opisywała zasady ustalania wynagrodzeń w odniesieniu zarówno do członków Zarządu, jak również członków Rady Nadzorczej.

W 2019 roku spółka wypłaciła członkom Zarządu wynagrodzenie podstawowe brutto z premiami w wysokości 3 758 125 PLN, które jest o 18,1% niższe niż w 2018 roku. Członkom Rady Nadzorczej wypłacono kwotę brutto 444 838 PLN, czyli o 0,48% niższą niż w roku 2018.

Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków Zarządu do przeciętnego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na umowy o pracę wyniósł 21,7x w 2019 roku, czyli o 4,1x mniej niż w 2018 roku, gdy wyniósł on 25,8x. Szczegółowe dane na temat wynagrodzeń w Grupie CCC oraz CCC S.A. znajdują się w Załączniku 2 do raportu.

Rola wyższych struktur zarządczych w tworzeniu strategii, wartości itd. [GRI 102-26]

GO.22, czyli aktualna strategia Grupy CCC, została przyjęta 29 stycznia 2020 r. i obejmuje horyzont 2020-2022. Opracowanie strategii zostało poprzedzone kilkumiesięcznym procesem diagnozy sytuacji Grupy oraz analiz otoczenia i funkcjonowania Grupy, przy aktywnym i wiodącym udziale Zarządu CCC S.A., zarządów spółek zależnych oraz kluczowej, kilkudziesięcioosobowej kadry menedżerskiej Grupy.

Działania wyższych struktur zarządczych w obszarze ESG

[GRI 102-19, 102-20, 102-27, 102-29, 102-31, 102-32]

Zagadnienia ESG w działalności podmiotu są istotnym elementem strategii spółki i znajdują się w kręgu zainteresowań zarówno Zarządu spółki, Rady Nadzorczej, jak i kadry menedżerskiej. Działania związane z ESG w poszczególnych obszarach realizowane są przy współpracy praktycznie wszystkich jednostek m.in. Działu Zakupu, Działu Środowiska, Działu BHP i ppoż., Działu HR i innych pracowników spółki.

Wyższe struktury zarządcze systematycznie monitorują kwestie związane z ESG. Zarząd cyklicznie spotyka się z osobami odpowiedzialnymi za poszczególne obszary, a Rada Nadzorcza co najmniej dwa razy do roku otrzymuje wyniki raportów ESG oraz omawia planowane działania związane z tym obszarem. Ponadto Zarząd spółki aktywnie uczestniczy w tworzeniu raportu niefinansowego poprzez akceptację struktury raportu i jego głównych założeń. Co dwa lata organizowany jest także dialog interesariuszy, aby określić istotność i zwiększyć zaangażowanie spółki w obszarze ESG.

Kadra menedżerska GK CCC posiada wyznaczone cele do zrealizowania w zakresie zrównoważonego rozwoju, które są cyklicznie rozliczane i raportowane do Zarządu i Rady Nadzorczej.

Procedura wyboru władz spółki [GRI 102-24]

- Procedury wyboru Radu Nadzorczej i Zarządu określa Statut spółki,
- Walne Zgromadzenie powołuje Przewodniczącego i członków Rady Nadzorczej,
- Rada Nadzorcza powołuje i odwołuje członków Zarządu spółki.

Komitet Audytu

Komitet Audytu funkcjonuje w ramach Rady Nadzorczej od 2 czerwca 2016 roku. Pełni stałe funkcje konsultacyjno-doradcze dla CCC S.A. oraz Rady Nadzorczej spółki. Aktualnie funkcjonujący Komitet Audytu został powołany przez Radę Nadzorczą 8 sierpnia 2019 roku. W jego skład wchodzi:

Filip Gorczyca – Przewodniczący Komitetu Audytu

Zofia Dzik – Członek Komitetu Audytu

Waldemar Jurkiewicz – Członek Komitetu Audytu

CCC podlega zasadom ładu korporacyjnego określonym w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”.

CCC dokłada wszelkich starań, aby przestrzegać wszystkich zawartych w nim zbiorów zasad postępowania. Szczegółowy raport z przestrzegania „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016” jest częścią raportu rocznego CCC za rok 2019 i jest też opublikowany w serwisie internetowym spółki pod adresem: <https://corporate.ccc.eu/lad-korporacyjny>.

Ocena działań Zarządu

[GRI 102-28]

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności. Dwa razy do roku Rada Nadzorcza wyznacza poszczególnym członkom Zarządu Spółki indywidualne cele, które dostosowane są do najważniejszych aspektów funkcjonowania spółki. Ocena realizacji wyznaczonych celów poddawana jest opinii Rady Nadzorczej. W raportowanym okresie wystąpiły zmiany w Zarządzie spółki CCC, przy czym nie stanowiły one reakcji na ocenę pracy Zarządu przez Radę Nadzorczą.

Rada Nadzorcza działa w ramach Regulaminu Rady Nadzorczej, który jest zatwierdzany przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Ocena Komitetu Audytu

[GRI 102-28]

Podstawowym zadaniem Komitetu Audytu CCC jest doradztwo na rzecz Rady Nadzorczej w kwestiach właściwego wdrażania i kontroli procesów sprawozdawczości finansowej w spółce, skuteczności kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz wybór, nadzór i współpraca z biegłymi rewidentami.

W szczególności do zadań Komitetu Audytu należy stałe monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej i przedkładanie organom spółki zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności tego procesu w spółce. Komitet Audytu kontroluje i monitoruje niezależność audytora. Do zadań Komitetu Audytu należy również monitorowanie skuteczności i okresowy przegląd systemu kontroli wewnętrznej spółki i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego spółki. Regulamin Komitetu Audytu jest zatwierdzany przez Radę Nadzorczą.

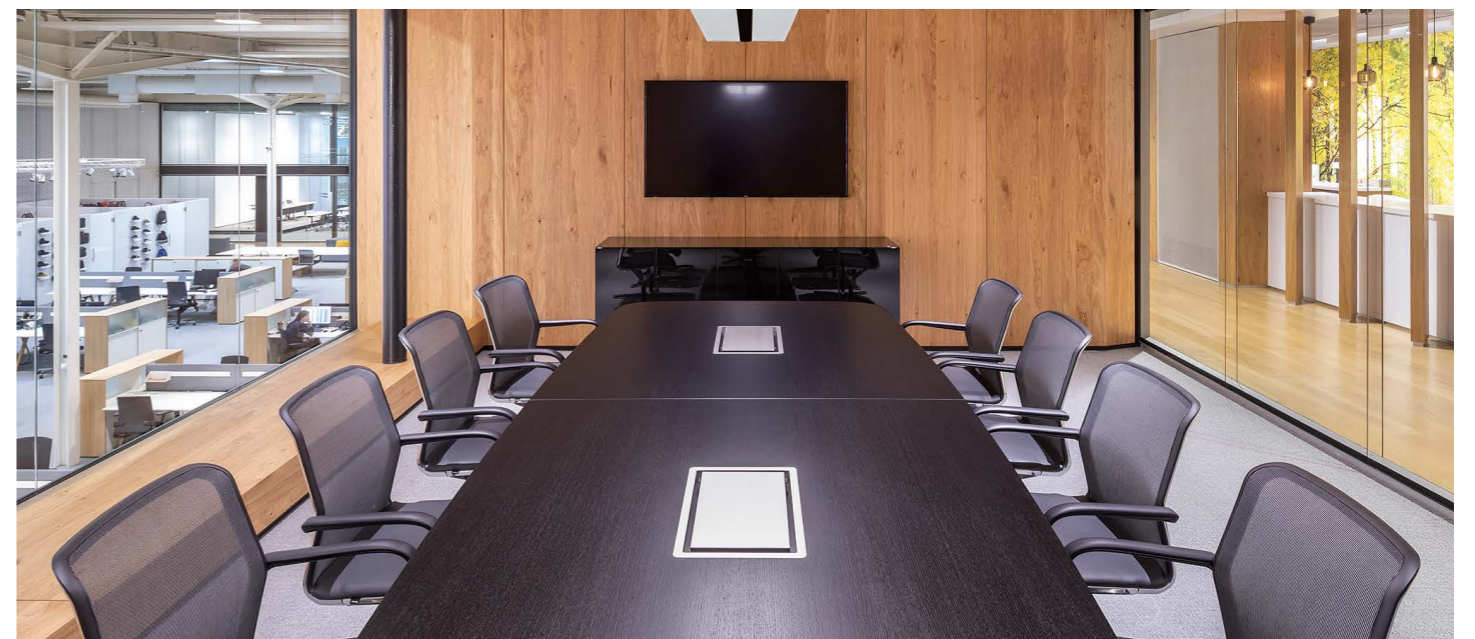
W 2019 roku Komitet Audytu odbył siedem posiedzeń.

Ocena Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy

[GRI 102-28]

Walne Zgromadzenie dokonuje oceny Rady Nadzorczej, zatwierdzając sprawozdanie z działalności Rady Nadzorczej oraz udzielając lub nie absolutorium poszczególnym członkom Rady Nadzorczej podczas Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia raz do roku. Możliwe jest też skorzystanie z prawa do odwołania członka Rady Nadzorczej na Walnym Zgromadzeniu. Zgromadzenie może być zwołane na żądanie akcjonariuszy dowolną ilość razy w ciągu roku, w formie Nadzwyczajnego Zgromadzenia.

W 2019 roku sprawozdanie Rady Nadzorczej za 2018 rok zostało przyjęte przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie. Walne Zgromadzenie w 2019 roku skorzystało z prawa do odwołania członka Rady Nadzorczej.



1.5 ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA W GRUPIE CCC [GRI 102-16, 102-17]

Grupa CCC i wchodzące w jej skład spółki działają w sposób otwarty i transparentny, a także w zgodzie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawnymi oraz regulacjami wewnętrznymi. Fundamentem do tworzenia przejrzystych zasad i równych dla wszystkich warunków pracy jest Kodeks Etyki Grupy CCC, który obowiązuje od 2014 roku. Dodatkowy zbiór zagadnień i regulacji związanych z Etyką, Poszanowaniem Praw Człowieka oraz Przeciwdziałaniem Korupcji w Grupie CCC stanowią dokumenty takie jak:

[Kodeks Antykorupcyjny](#)

[Procedura zgłaszania nadużyć](#)

[Kodeks Postępowania Dostawców Grupy CCC](#)

[Polityka Zarządzania Substancjami Chemicznymi](#)

[Restricted Substance LIST](#)

[Regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w CCC S.A.](#)

Kodeks Etyki
[GRI 102-16]

Kodeks Etyki Grupy CCC przedstawia pożądaną postawę wszystkich pracowników spółek Grupy Kapitałowej CCC oraz opisuje zobowiązania dotyczące standardów postępowania, niezależnie od obszaru działalności oraz zakresu odpowiedzialności w Grupie. Kodeks Etyki formułuje najważniejsze wartości, które wzmacniają proces kształtowania postępowania zgodnego z etyką i wzajemnego zaufania w Grupie. Kodeks stanowi istotne uzupełnienie regulacji prawnych, określając ramy i standardy zachowań w celu zapewnienia funkcjonowania organizacji w sposób budujący dobrą reputację i wartość Grupy. Kodeks Etyki może być przyjęty w całości przez poszczególne spółki Grupy Kapitałowej CCC, przy czym spółki te posiadają swobodę dalszego doskonalenia najlepszych praktyk.





Wszyscy pracownicy są zobowiązani postępować zgodnie ze wskazanymi w Kodeksie Etyki zasadami. Grupa CCC oczekuje, że Kodeks Etyki będzie respektowany również przez osoby i podmioty współpracujące z Grupą.

Każdy pracownik Grupy może zgłosić się do bezpośrednio przełożonego lub Audytora Wewnętrznego w przypadku wątpliwości, czy jego postępowanie bądź postępowanie jego współpracowników, jest zgodne z Kodeksem Etyki lub w celu przekazania sugestii co do uwzględnienia dodatkowych zasad etycznego postępowania, nieuwjętych w Kodeksie Etyki.

Kodeks Etyki Grupy CCC jest dostępny na oficjalnej stronie spółki w wersji polskiej i angielskiej: corporate.ccc.eu/etyka.

Wartości etyczne

Grupa CCC dokłada wszelkich starań, aby pracownicy kierowali się wartościami etycznymi Grupy i promowali je poprzez własny przykład. Główne wartości etyczne Grupy to:

 <p>Rozwój</p>	<p>pełne wykorzystanie wiedzy i kompetencji</p> <p>bycie specjalistą w swojej dziedzinie</p> <p>ciągłe doskonalenie i podnoszenie kwalifikacji oraz kompetencji</p> <p>promowanie zaangażowania i efektywności</p>
 <p>Przedsiębiorczość</p>	<p>innowacyjność i dynamizm w podejmowanych działaniach</p> <p>osiąganie ambitnych celów, dostrzeganie szans i ich wykorzystywanie</p> <p>ekspansywność i kreatywność w realizacji nowych procesów</p>
 <p>Wiarygodność</p>	<p>otwartość i rzetelność w komunikacji</p> <p>dotrzymywanie zobowiązań</p> <p>partnerstwo we współpracy</p> <p>autentyczność w działaniu</p>
 <p>Odpowiedzialność</p>	<p>świadomość swoich działań i konsekwencji podejmowanych decyzji</p> <p>troska o bezpieczeństwo pracowników</p> <p>dbałość o bezpieczeństwo procesów</p> <p>zapewnienie oczekiwanej jakości i bezpieczeństwa produktu</p>

Konflikt interesów [GRI 102-25]

Konflikt interesów występuje, gdy osobisty interes pracownika koliduje z interesem Grupy.

Pracownik, który znajduje się w sytuacji konfliktu interesów lub uważa, że potencjalnie może znajdować się w takiej sytuacji, powinien niezwłocznie poinformować bezpośredniego przełożonego, Audytora Wewnętrznego lub w uzasadnionych przypadkach również Prezesa Zarządu spółki. Do zgłoszenia konfliktu interesów służy kwestionariusz, którego złożenie jest obowiązkowe dla każdego pracownika w terminie 14 dni od zatrudnienia. Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów należy złożyć Audytorowi Wewnętrznemu, który prowadzi rejestr konfliktów w Grupie CCC lub do Działu Kadr i Płac.

Kadra kierownicza Grupy co dwa lata jest zobowiązana do złożenia oświadczenia dotyczącego konfliktu interesów.

Procedury antykorupcyjne [GRI 102-34, 102-17, 205-1, 205-3]

Grupa CCC prowadzi politykę zerowej tolerancji dla korupcji w każdym z obszarów swojej działalności.

Kodeks Antykorupcyjny CCC oraz Procedura zgłaszania nadużyć wprowadzone w 2018 roku to zbiór standardów etycznych, obejmujących CCC S.A. oraz spółki zależne CCC S.A., których celami są m.in. przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym podejmowanym przez osoby działające w imieniu lub na rzecz Grupy CCC oraz doskonalenie procesów zarządczych w celu skutecznej ochrony aktywów i reputacji Grupy CCC.

Kodeks Antykorupcyjny jest elementem Polityki Compliance i wraz z Kodeksem Etyki promuje działania etyczne. Ponadto wdrażając Kodeks, spółka spełnia standardy rekomendowane dla systemu zarządzania zgodnością w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz systemu ochrony sygnalistów w spółkach notowanych na rynkach, organizowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

Spółka posiada i stosuje Kodeks Antykorupcyjny jako deklarację szczerzenia i promowania zgodności, działalności etycznej oraz wyraźnej odrzucającej korupcję. Kodeks Antykorupcyjny skupia się na ryzyku korupcyjnym, jak i definicji oraz zasadach postępowania w przypadku konfliktu interesów.

Zgodnie z zapisami Kodeksu Antykorupcyjnego pracownicy zobowiązani są do stosowania poniższych zasad:

- nieoferowanie i niewręczanie jakiegokolwiek korzyści majątkowej lub osobistej,
- nieprzyjmowanie jakiegokolwiek rodzaju korzyści majątkowej lub osobistej,
- odmawianie przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej,
- nienakłanianie do wręczenia korzyści majątkowej lub osobistej,
- promowanie zachowań etycznych i przejrzystego postępowania wśród współpracowników i partnerów biznesowych,
- niepodejmowanie działań, które mogłyby narazić spółkę z GK CCC na ryzyko nieprzebrzegania przepisów antykorupcyjnych,

- informowanie o wszelkich podejrzeniach oraz przejawach popełnienia czynu korupcji.

Kodeks reguluje także kwestię przyjmowania i oferowania upominków biznesowych. Żaden przypadek nie może naruszać poniższych zasad:

- ma wartość nie większą niż 100 zł w skali roku kalendarzowego (prezent o „małej wartości”),
- nie może być przekazany w formie gotówki lub jej ekwiwalentu (np. akcji, voucherów, bonów Sodexo, przedpłaconych kart płatniczych),
- nie jest przekazywany w oczekiwaniu na korzystną decyzję biznesową (wybór oferty),
- nie jest przekazywany w odpowiedzi na żądanie pracownika,
- ujawnienie faktu jego przyjęcia mogłoby spowodować naruszenie reputacji spółki lub pracownika.

Grupa CCC dąży do tego, aby działania w relacjach z pracownikami i osobami trzecimi, charakteryzowały się zgodnością z krajowymi przepisami prawa i regulacjami, z uwzględnieniem uwarunkowań kulturowych. Jednocześnie dokłada wszelkich starań, aby tworzyć środowisko sprzyjające otwartej i uczciwej komunikacji.

Kodeks antykorupcyjny jest dostępny na stronie internetowej: corporate.ccc.eu/etyka.

W 2019 roku w Grupie CCC nie zidentyfikowano praktyk korupcyjnych.

W 2019 roku przeprowadzono ocenę pod kątem ryzyka korupcji w obszarach inwestycji oraz zakupów realizowanych przez Centralne Biura Zaopatrzenia i Dział Transportu. Głównym obszarem zainteresowania był sposób doboru i weryfikacji dostawców usług.



Polityka antydyskryminacyjna [GRI 102-17, 102-34, 406-1]

Grupa CCC nie akceptuje dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie oraz bezwyznaniowość.

Kwestie dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji w Grupie CCC zostały uregulowane w „Regulaminie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Grupie Kapitałowej CCC”, który został wprowadzony 1 stycznia 2017 roku. W 2019 roku regulamin został zaktualizowany.

Przyjęty regulamin ma na celu wdrożenie właściwych działań podejmowanych przez firmę oraz ochronę osób dotkniętych przejawami dyskryminacji lub mobbingu. Reguluje działania pracodawcy, pracowników, a także aktywność powoływanej Komisji Pojednawczej. Komisja ta rozpatruje sprawy dotyczące przypadków dyskryminacji oraz molestowania.

Działania przeciwko dyskryminacji obejmują również zasady zawarte w Polityce rekrutacyjnej. Polityka rekrutacyjna prowadzona jest w oparciu o kryteria nie noszące znamion dyskryminacji, a proces rekrutacji zapewnia równe szanse uczestnikom oraz obiektywizm oceny kandydatów poprzez zastosowanie odpowiednich narzędzi selekcji, dopasowanych do stanowiska.

W 2019 roku w Grupie CCC nie odnotowano przypadków dyskryminacji/molestowania.

Procedura zgłaszania naruszeń [GRI 102-17, 102-33]

Działania Grupy CCC w relacjach z pracownikami i osobami trzecimi są zgodne z krajowymi przepisami prawa i regulacjami, z uwzględnieniem uwarunkowań kulturowych.

Jednocześnie Grupa dokłada wszelkich starań, aby tworzyć środowisko sprzyjające otwartej i uczciwej komunikacji. W przypadku podejrzenia naruszenia przepisów prawa lub zasad zawartych w Kodeksie Etyki lub Kodeksie Antykorupcyjnym, każda osoba (niezależnie od tego, czy jest pracownikiem, czy osobą postronną) może skorzystać z dostępnych narzędzi informacyjnych w celu zgłoszenia naruszenia/nieprawidłowości.

Dedykowane kanały informacyjne obejmują:

formularz kontaktowy dostępny na stronie internetowej spółki: odpowiedzialność/etyka

adres e-mail dedykowany zgłoszeniom wszelkich nadużyć i naruszeń: etyka@ccc.eu.

bezpośredni kontakt z Audytorem Wewnętrznym

bezpośredni kontakt z Członkiem Zarządu CCC S.A. w uzasadnionych przypadkach

Zasady zgłaszania nadużyć oraz politykę w zakresie przeciwdziałania nadużyciom określa Procedura Zgłaszania Nadużyć dostępna na stronie <https://corporate.ccc.eu/polityki-i-prezentacje>.

Komunikacja i szkolenia dotyczące praw człowieka i polityk antykorupcyjnych [GRI 205-2, 410-1, 412-2]

W celu przypomnienia pracownikom głównych wartości Grupy oraz zasad dotyczących m.in. przyjmowania i dawania prezentów, zasad antykorupcyjnych, konfliktu interesów oraz zgłaszania naruszeń regularnie odbywa się tzw.

Tydzień Wartości.

Ostatni Tydzień Wartości został przeprowadzony na przełomie 2018 i 2019 roku. W 2019 roku Grupa CCC nie prowadziła szkoleń z zakresu praw człowieka.

Poszanowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw [GRI 412-1]

CCC S.A. jest jednym z największych producentów obuwi i jedną z najszybciej rozwijających się spółek obuwniczych w Europie, dlatego zapewnienie zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej w firmie oraz jej łańcuchu dostaw jest jednym z priorytetów.

Dokumentem, który reguluje wszystkie kwestie społeczne w łańcuchu dostaw, jest Kodeks Postępowania dla Dostawców,

obowiązujący w Grupie CCC od 2018 roku. Wytacza on standardy postępowania dostawców Grupy CCC w odniesieniu do kwestii związanych z prawami człowieka, prawami pracowniczymi, zagadnieniami ochrony środowiska i zasadami uczciwości w biznesie.

Kodeks został przygotowany w oparciu o międzynarodowe standardy i wytyczne, określone m.in. przez Międzynarodową Organizację Pracy.

Warunkiem współpracy dostawcy z CCC jest stosowanie się w swojej działalności do jego zapisów – zasada ta dotyczy zarówno pracowników dostawcy, jak i jego wszystkich podwykonawców czy poddostawców biorących udział w realizacji zamówień na rzecz CCC.

Obszary tematyczne Kodeksu Postępowania Dostawców CCC



Szacunek

Zakaz pracy dzieci
Zakaz pracy przymusowej
Zakaz dyskryminacji, molestowania i przemocy



Sprawiedliwość

Czas pracy zgodny z prawem
Godna płaca na czas
Wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych
Zwalczanie korupcji i łapownictwa



Poszanowanie środowiska

Gospodarowanie wodą i ściekami
Gospodarowanie substancjami chemicznymi
Zarządzanie emisjami do powietrza
Ochrona środowiska
Substancje zabronione



Bezpieczeństwo

Bezpieczeństwo pracowników
Zdrowie pracowników
Bezpieczeństwo produktu



Szacunek

Zakaz pracy dzieci

Od dostawców oczekuje się, że nie będą zatrudniać dzieci i tolerować ich pracy. Zgodnie z Konwencją nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy najniższy wiek pracownika dostawcy nie będzie niższy niż wiek, w którym ustaje obowiązek szkolny, a w żadnym wypadku nie niższy niż piętnaście lat.

Zakaz pracy przymusowej

Dostawcy nie tolerują pracy przymusowej lub obowiązkowej. Praca przymusowa lub obowiązkowa oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.

Zakaz dyskryminacji, molestowania i przemocy

Dostawcy prowadzą politykę równości szans i traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu, w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w tym zakresie. Dyskryminacja oznacza wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu. Dostawcy nie tolerują molestowania, w tym molestowania seksualnego oraz groźb, przemocy fizycznej, psychicznej, kar i prześladowania pracowników.



Sprawiedliwość

Czas pracy zgodny z prawem

Od pracowników dostawców nie wymaga się, by pracowali więcej niż 48 godzin tygodniowo. Praca w nadgodzinach jest kwestią ustalaną dobrowolnie pomiędzy pracownikiem a dostawcą. Dostawcy przestrzegają przepisów dotyczących warunków i limitów nadgodzin, respektują prawo do zwolnień lekarskich, urlopów, w tym urlopów macierzyńskich, prawa kobiet w ciąży.

Godna płaca na czas

Dostawcy uznają, że każdy pracownik, niezależnie od płci, ma prawo do wynagrodzenia, które pozwala na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracownika i jego rodziny. Dostawcy wypłacają wynagrodzenie na czas w kwocie nie mniejszej niż płaca minimalna w danym kraju. Niedopuszczalne są dyscyplinarne potrącenia z pensji.

Wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych [GRI 407-1]

Pracownicy dostawców mają prawo zrzeszania się zgodnie ze swoją wolą, tworzenia organizacji związkowych i rokowań zbiorowych. Pracownicy nie mogą być zastraszani, dyskryminowani, szykanowani ze względu na działalność związkową.

Zwalczanie korupcji i łapownictwa [GRI 419-1]

Spółka oczekuje od dostawców wysokich standardów etycznych w biznesie. Dostawcy są zobowiązani do przestrzegania zakazu korupcji i łapownictwa. Dostawcy nie akceptują zarówno przyjmowania, jak i wręczania łapówek.

W 2019 roku wobec Grupy CCC nie toczyły się postępowania z tytułu naruszenia wolnej konkurencji ani inne postępowania w obszarze zagadnień ekonomiczno-społecznych.



Poszanowanie środowiska

Gospodarowanie wodą i ściekami

Dostawcy minimalizują zużycie wody w procesie produkcji i efektywnie zarządzają zasobami wodnymi. Ponieważ ścieki powstałe w wyniku garbowania skór zawierają takie substancje jak siarczan chromu (III), kwas siarkowy itp., dostawcy dbają o odpowiednie oczyszczanie ścieków przed ich odprowadzeniem.

Gospodarowanie substancjami chemicznymi

Dostawcy wykorzystują substancje chemiczne efektywnie i zgodnie z prawem. Identyfikują i zarządzają ryzykami związanymi z wykorzystaniem niebezpiecznych substancji chemicznych biorąc pod uwagę zdrowie pracowników, użytkowników obuwia, społeczności lokalnych oraz wpływ na środowisko naturalne.

W odpowiedni sposób stosują, przechowują i utylizują substancje chemiczne.

Zarządzanie emisjami do powietrza

Dostawcy zarządzają emisjami do atmosfery (aerozole, lotne związki organiczne itp.). Dbają o zabezpieczenie pracowników, ich rodzin, społeczności lokalnych przed negatywnym oddziaływaniem ww. emisji.

Ochrona środowiska

Dostawca zobowiązuje się do przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska, oszczędnego korzystania z zasobów naturalnych i ciągłego ulepszania działań na rzecz ochrony środowiska.

Substancje zabronione i zanieczyszczenia

Szkodliwe substancje pochodzące z towarów konsumpcyjnych, takich jak obuwie, mogą przenosić się do ciała użytkownika za pośrednictwem jego skóry, gdzie mogą wywoływać niepożądaną reakcję. Z tego powodu wiele substancji zostało prawnie zakazanych w Europie lub ograniczone zostało ich stężenie w produkcji.

Partnerzy biznesowi gwarantują, że żaden z dostarczanych towarów nie zawiera zabronionych substancji i zanieczyszczeń lub w przypadku przepisów ustawowych nie przekracza wartości granicznych.

Wszystkie dostarczane towary, w tym opakowania i ewentualnie broszury i/lub inne części muszą być zgodne z wszystkimi krajowymi i europejskimi przepisami, rozporządzeniami, dyrektywami oraz wytycznymi obowiązującymi w momencie dostawy.

Dostawca zobowiązuje się do przetestowania wszystkich materiałów używanych przez akredytowane laboratorium badawcze.

Dostawca zobowiązany jest przetestować każdy koloro-model wyprodukowanego obuwia. Tylko akredytowane laboratoria badawcze gwarantują, że testy będą przeprowadzane zgodnie z międzynarodowymi standardami. Poniżej podajemy nazwy akredytowanych laboratoriów, które mogą być użyte do przeprowadzenia testów towarów z zamówienia CCC:

- TUV,
- SGS,
- INTERTEK,
- HANSECONTROL.

Odpowiedzialność za szkody

Dostawca przyjmuje nieograniczoną odpowiedzialność za szkody w odniesieniu do wszelkich roszczeń, które są dochodzone z powodu wady produktu, naruszonych praw autorskich i przekroczonych wartości granicznych.

W przypadku roszczeń odszkodowawczych dostawca przejmuje pełną późniejszą odpowiedzialność. Dotyczy to również wszystkich kosztów, roszczeń i odszkodowań, w tym poniesionych lub dochodzonych kosztów prokuratury, kosztów prawnych i kosztów postępowania sądowego, które są domniemane w wyniku lub w związku z korzystaniem z dostarczonych towarów.

Dostawca przyjmuje koszt testów jakości, w przypadku których nie dostarczono certyfikatów wraz z dostarczonymi towarami.

Grupa CCC nie jest zobowiązana do wyjaśniania rzekomego naruszenia jakichkolwiek praw przed sądami.



Bezpieczeństwo

Bezpieczeństwo pracowników

Dostawcy dbają o bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewniając odpowiednie oświetlenie, ogrzewanie oraz wentylację. Dostawcy zapobiegają wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu wynikającym z wykonywanej pracy, związanym z pracą lub występującym w procesie pracy (m.in. poprzez odpowiednie zastosowanie i przechowywanie substancji chemicznych, zapewnienie bezpieczeństwa w odniesieniu do maszyn i narzędzi oraz instalacji elektrycznej, a także bezpieczeństwo przeciwpożarowe itd.). Dostawcy regularnie szkolą pracowników w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz udostępniają odpowiednią odzież ochronną.

Zdrowie pracowników

Dostawcy monitorują wpływ warunków pracy na pracowników, identyfikują ryzyka chorób zawodowych (wynikające z ekspozycji na czynniki fizyczne, chemiczne, biologiczne, mechaniczne itp.), a także podejmują działania zaradcze mające na celu ochronę zdrowia pracowników.

Bezpieczeństwo produktu [GRI 408-1]

Dostawca zapewnia, że dostarcza tylko produkty co do których zostały w pełni zrealizowane zobowiązania wynikające z przepisów UE dotyczących bezpieczeństwa produktów (dyrektywa 2001/95 / WE).

Departament Zakupów Grupy CCC podjął działania zmierzające do weryfikacji łańcucha wartości. Podjęte działania skupiają się na akceptacji przez wszystkich dostawców zasad wynikających z Kodeksu Postępowania Dostawców Grupy CCC.

Podstawowym obszarem w którym może wystąpić ryzyko pracy dzieci, jest produkcja towarów. Szczególnie narażone na ten typ ryzyka są działania dostawców z krajów takich jak: Indie, Bangladesz oraz Chiny. Grupa CCC wymaga od dostawców akceptacji wszystkich zasad wynikających z Kodeksu Postępowania Dostawców, w tym zakazu wykozystywania pracy dzieci.

Klauzule normujące aspekt praw człowieka [GRI 412-3]

W 2019 roku wdrożono klauzule we wszystkich umowach i zamówieniach składanych przez Centralne Biuro Zaopatrzenia CCC, zobowiązujące wszystkich dostawców i wykonawców do przestrzegania zasad, praw i przepisów zawartych w Kodeksie Etyki Grupy CCC, a w szczególności do stosowania w ramach swojej działalności zasad antykorupcyjnych, poszanowania godności człowieka, praw człowieka, wzajemnego szacunku, tolerancji, zasad ochrony środowiska i ekologii. Klauzule zostały podpisane przez 93,29%* dostawców.

* Pozostała część dostawców podpisała dokumenty zgodne z własnymi obowiązującymi standardami społecznymi.



1.6 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

[GRI 102-11, 102-29, 102-30, 102-31]

System zarządzania ryzykiem w Grupie CCC

W odpowiedzi na oczekiwania interesariuszy oraz globalne trendy zarządzania korporacyjnego CCC S.A. wdrożyła system zarządzania ryzykiem, obejmujący wszystkie obszary działalności spółki. Systemowe podejście do zarządzania ryzykiem oparte jest na jasno określonych zasadach wynikających z Polityki Zarządzania Ryzykiem oraz Procedury Zarządzania Ryzykiem. W 2019 roku oba dokumenty podlegały przeglądowi i ocenie, w wyniku których zostały one zaktualizowane. Polityka zarządzania ryzykiem ma zastosowanie do wszystkich pracowników Grupy wykonujących zadania na jej rzecz, niezależnie od zakresu i czasu trwania zawartych umów.

Zarządzanie ryzykiem jest częścią systemu zarządzania spółką, który stanowi kluczowy element trwałej ochrony i budowy jej wartości. Dotyczy zarówno zagrożeń dla działalności, przynoszących negatywne skutki i potencjalny spadek jej wartości (ryzyka negatywne – zagrożenia), jak również ryzyk związanych z realizacją strategii i procesów oraz towarzyszących szansom rozwoju (ryzyka pozytywne – szanse). Zarządzanie ryzykiem odbywa się na każdym poziomie zarządzania organizacją.

Celem przyjętego systemu zarządzania ryzykiem jest:

- zwiększenie możliwości realizacji celów spółki, skuteczności i efektywności realizowanych procesów, a także zapewnienie bezpieczeństwa,
- zmniejszenie częstotliwości występowania negatywnych zdarzeń, a także zapewnienie lepszego przygotowania na te zdarzenia oraz zmniejszenie strat powstałych w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń,
- wspieranie lepszego wykorzystania zasobów organizacji oraz promowanie ciągłego doskonalenia.

System zarządzania ryzykiem wdrożony w CCC S.A. został zaprojektowany przy wykorzystaniu wytycznych międzynarodowej normy ISO 31000:2012 „Zarządzanie Ryzykiem – zasady i wytyczne”. Norma ta ustanawia zasady, których przestrzeganie jest niezbędne, aby zarządzanie ryzykiem było skuteczne, i zaleca, aby organizacje ciągle doskonaliły strukturę ramową zarządzania ryzykiem. Podstawowym założeniem jest integracja procesu zarządzania ryzykiem w różnych obszarach funkcjonowania organizacji oraz całościowym łańcuchem organizacyjnym.

W ramach oceny kontekstu oceny ryzyka i otoczenia organizacji bierze się pod uwagę zarówno środowisko wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Ocena kontekstu obejmuje takie elementy jak uwarunkowania społeczne i kulturowe, otoczenie polityczne i prawne, regulacje mające zastosowanie dla organizacji, uwarunkowania technologiczne, sytuację ekonomiczną, środowisko naturalne, inne podmioty i podejmowane przez nie działania itp. Rozpatruje się także kluczowe trendy i czynniki, które mogą wpływać na cele organizacji, a także relacje z interesariuszami. Ocenie poddaje się środowisko wewnętrzne organizacji, biorąc pod uwagę przede wszystkim łańcuch, strukturę i kulturę organizacyjną (m.in. rolę i odpowiedzialność, rozliczalność), polityki, cele i strategię, posiadane zasoby i wiedzę (np. kapitał, czas, ludzi, procesy, systemy i technologie), systemy informatyczne, prze-

plwy informacji, procesy podejmowania decyzji (formalne i nieformalne), relacje z wewnętrznymi interesariuszami, ich postrzeganie i wartości, normy, wytyczne i modele przyjęte przez organizację oraz formę i zakres relacji zawartych w umowach. Otoczenie organizacji stanowi również podstawę do definiowania przyjętych i zatwierdzonych celów jednostki oraz określenia poziomu akceptowalności ryzyka oraz tolerancji na poszczególne kategorie ryzyka. Zdefiniowanie tych elementów umożliwia nakreślenie ram strategicznych procesu zarządzania ryzykiem w całej organizacji.

System zarządzania ryzykiem oparty jest na:

- strukturze organizacyjnej, która obejmuje podział kompetencji i zadań realizowanych przez organy statutowe spółek, jednostki i komórki organizacyjne oraz projekty,
- procesie zarządzania ryzykiem, w tym metodach identyfikacji, pomiaru i oceny ryzyk, działaniach mitygujących, monitorowaniu i kontrolowaniu oraz raportowaniu ryzyk.

Rola Zarządu i Rady Nadzorczej w systemie identyfikacji i zarządzania ryzykami niefinansowymi

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad procesem zarządzania ryzykiem oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego procesu w ramach zadań określonych w Statucie spółki i Regulaminie Rady Nadzorczej oraz za pośrednictwem Komitetu Audytu, przy czym Rada Nadzorcza spółki odpowiada za nadzór nad procesem zarządzania ryzykiem w całej Grupie Kapitałowej CCC.

Zarząd organizuje i zapewnia działanie systemu zarządzania ryzykiem poprzez uchwalanie zasad identyfikacji i oceny ryzyk, przy czym Zarząd spółki odpowiada za nadzór nad procesem zarządzania ryzykiem w całej Grupie Kapitałowej CCC, natomiast Zarządy poszczególnych spółek wchodzących w skład Grupy odpowiadają za proces zarządzania ryzykiem w nadzorowanych przez nie spółkach.

W ramach opisanego powyżej procesu zarządzania ryzykiem, Zarząd spółki dokonuje ostatecznego zatwierdzenia progu akceptowalności ryzyka, zatwierdzenia Rejestru Ryzyka oraz Korporacyjnej Mapy Ryzyka, jak również zatwierdza plan postępowania z ryzykiem nieakceptowalnym.

Przeglądy ryzyk dokonywane są przez Zarząd w zależności od poziomu ryzyk: nie rzadziej niż raz w miesiącu lub nie rzadziej niż raz na kwartał. Osoba zajmująca się audytem wewnętrznym odpowiedzialna jest za okresowe raportowanie ryzyk Grupy Zarządowi nie rzadziej niż raz na pół roku i Radzie Nadzorczej CCC kwartalnie lub każdorazowo na żądanie tych organów. Ponadto przeglądy wpływu ekonomicznego, środowiskowego, społecznego oraz szans Grupy dokonywane są przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą nie rzadziej niż raz w roku.



Lista zidentyfikowanych istotnych ryzyk związanych z zagadnieniami niefinansowymi:
[GRI 102-15]

Obszar	Ryzyko	Szczegóły
Obszar zarządczy	<ul style="list-style-type: none"> Ryzyko związane z korupcją Ryzyko zmian globalnej koniunktury Ryzyko związane z ograniczeniami wskutek nieprzewidywalnych sytuacji gospodarczo-politycznych Ryzyko niedostatecznej sprawności sieci sprzedaży Ryzyko utraty wartości i rozpoznawalności marki Ryzyko związane z lokalizacją placówek handlowych Ryzyko wystąpienia awarii systemu teleinformatycznego Ryzyko związane z niedostatecznym zabezpieczeniem umów Ryzyko związane z tendencjami w modzie i nietrafionymi kolekcjami 	Opis w dalszej części niniejszego rozdziału
Obszar łańcucha dostaw	<ul style="list-style-type: none"> Ryzyko naruszenia praw człowieka w łańcuchu dostaw Ryzyko związane z ograniczoną dostępnością dostawców Ryzyko związane z ograniczeniami infrastruktury transportowej (kolejowej, portowej, magazynowej, transportowej) oraz zdarzeniami losowymi na odcinku lądowym Ryzyko związane z postępowaniem armatora (pozycja negocjacyjna) Ryzyko związane z jakością i bezpieczeństwem produktu Ryzyko związane z reklamacjami 	Opis w rozdziale 3.2
Obszar obsługi klienta	<ul style="list-style-type: none"> Ryzyko dotyczące niedostatecznej przejrzystości komunikacji z klientem i konsumentem Ryzyko błędów w obsłudze zamówień klientów Ryzyko wycieku danych osobowych 	Opis w rozdziale 4.3
Obszar zagadnień pracowniczych	<ul style="list-style-type: none"> Ryzyko presji płacowej Ryzyko związane z dostępnością wykwalifikowanych pracowników Ryzyko zwiększenia rotacji na kluczowych stanowiskach 	Opis w rozdziale 5.4
Obszar zagadnień społecznych	Nie zidentyfikowano istotnych ryzyk w obszarze społecznym	Opis w rozdziale 6.4
Obszar zagadnień środowiskowych	<ul style="list-style-type: none"> Ryzyko zmian regulacyjnych związanych z ochroną środowiska i zmianami klimatu Ryzyko zmian cen materiałów i surowców Ryzyko dostępności surowców Ryzyko wystąpienia niepożądanego zdarzenia związanego z awarią lub pożarem Ryzyko wzrostu zużycia wody Ryzyko nieprzewidywalnych warunków atmosferycznych Ryzyko związane z zastosowaniem substancji chemicznych 	Opis w rozdziale 7.7



Istotne ryzyka zarządcze [GRI 102-15]

1. Ryzyko związane z korupcją

Ryzyko związane z korupcją odnosi się do możliwości utraty reputacji Grupy, nałożenia sankcji prawnych oraz znacznego obniżenia wyników finansowych Grupy.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: W celu minimalizacji ryzyka związanego z korupcją, Grupa prowadzi następujące działania:

- obowiązek przestrzegania zasad i przeciwdziałania zachowaniom korupcyjnym przez pracowników i kontrahentów zgodnie z zapisami „Kodeksu Antykorupcyjnego GK CCC”, „Kodeksu Etyki” i procedur antykorupcyjnych,
- regularna identyfikacja ryzyk korupcyjnych w zakresie działania kierowników, rzetelna kontrola wewnętrzna oraz zapewnienie przejrzystości procesów i realizowanych działań pod względem antykorupcyjnym,
- klauzule antykorupcyjne obejmujące swoim zakresem zlecenia inwestycyjne,
- udostępnienie narzędzi i umożliwienie anonimowych zgłoszeń naruszeń,
- szkolenia antykorupcyjne dla pracowników.

2. Ryzyko zmian globalnej koniunktury

Grupa CCC prowadzi działalność gospodarczą przede wszystkim na rynku polskim, czeskim, węgierskim, rumuńskim i słowackim, stąd dla Grupy istotna jest siła nabywcza konsumentów i ich skłonność do konsumpcji. Pogorszenie sytuacji gospodarczej może mieć negatywny wpływ na wyniki działalności i sytuację finansową Grupy. Grupa CCC działa również na kilkudziesięciu innych rynkach zagranicznych (m.in. Austria, Chorwacja, Słowenia, Bułgaria, Serbia, Rosja, Ukraina, Litwa, Łotwa, Estonia).

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka ogólnej koniunktury gospodarczej:

- dywersyfikacja działalności pod względem krajów, w których Grupa prowadzi działalność (zmniejszenie zależności koniunktury pomiędzy krajami),
- monitorowanie sytuacji gospodarczej na świecie oraz w istotnych dla Grupy krajach, a także odpowiednie dopasowywanie strategii Grupy,
- monitorowanie ważnych wskaźników gospodarczych w wybranych krajach (stopa bezrobocia, PKB per capita, CPI).

3. Ryzyko związane z ograniczeniami wskutek nieprzewidywalnych sytuacji gospodarczo-politycznych

W wyniku dynamicznych zmian na rynkach zagranicznych, z którymi współpracuje Grupa CCC, mogą wystąpić ograniczenia w handlu międzynarodowym spowodowane strajkami, konfliktami, kontrolami celnymi, epidemiami itp.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka związanego ze zmieniającą się sytuacją polityczno-gospodarczą poprzez:

- dywersyfikację działalności pod względem krajów, w których Grupa prowadzi działalność,

- monitorowanie sytuacji polityczno-gospodarczej, a także odpowiednie dopasowywanie strategii Grupy,
- właściwe zarządzanie zapasami,
- opracowanie procedur awaryjnych.

4. Ryzyko niedostatecznej sprawności sieci sprzedaży

Grupa planuje wzrost powierzchni handlowej salonów CCC o nie więcej niż 120 tysięcy m² do 2022 roku oraz skupienie się na formacie 500-800 m² optymalnej powierzchni salonu CCC. Grupa planuje także zwiększenie udziału kanału e-commerce w przychodach. W przypadku braku realizacji założonych celów, Grupa może stracić udziały w rynku na rzecz konkurencji, co może przełożyć się na niższe przychody. Jednocześnie w przypadku rozwoju sieci niezgodnym z zapotrzebowaniem rynku, Grupa może ponieść wyższe niż planowane i niezbędne koszty.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: W celu minimalizacji ryzyka związanego z niedostateczną sprawnością sieci sprzedaży, Grupa wprowadziła następujące rozwiązania:

- monitorowanie działań konkurentów,
- monitorowanie sytuacji w branży,
- monitorowanie sytuacji makroekonomicznej,
- wypracowanie strategii GO.22,
- utworzenie szczegółowego planu oraz dedykowanego zespołu odpowiedzialnego za realizację celów związanych z rozwojem własnej sieci sprzedaży,
- start i rozwój platformy online ccc.eu,
- start i rozwój aplikacji mobilnej CCC,
- rozwój wielokanałowej sprzedaży, ze szczególnym uwzględnieniem e-commerce.

5. Ryzyko utraty wartości i rozpoznawalności marki

Wzrost rozpoznawalności marki i jej wartości przyczynia się do utrzymania stałych klientów, a także do systematycznego przyrostu nowych, co w efekcie prowadzi do zwiększenia udziału rynkowego oraz przychodów. W przypadku spadku rozpoznawalności marki i jej wartości może wystąpić wpływ klientów, spadek udziału rynkowego i w konsekwencji spadek przychodów.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Aby zapewnić dalszy wzrost rozpoznawalności i wartości marki, Grupa podjęła następujące działania:

- wprowadzenie odpowiednich instrumentów oraz nośników reklamowo-promocyjnych,
- modernizacja salonów,
- obecność salonów w prestiżowych lokalizacjach,
- nowe kanały dotarcia do klienta np. aplikacja, platforma ccc.eu,
- zwiększona obecność w mediach społecznościowych,
- prowadzenie własnych kanałów społecznościowych z jakościowymi treściami.

6. Ryzyko związane z lokalizacją placówek handlowych

Lokalizacja placówek handlowych jest ważnym czynnikiem decydującym o atrakcyjności marki dla konsumentów. Nieodpowiedni dobór lokalizacji może doprowadzić do niskiej rentowności oraz obniżenia rentowności całej Grupy.

Wzmacnianie pozycji na rynku poprzez dynamiczny rozwój sieci placówek handlowych może wiązać się z ryzykiem nietrafionej lokalizacji salonu, a także z ograniczoną liczbą nowych, atrakcyjnych lokalizacji.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: W celu zapewnienia odpowiedniego wyboru lokalizacji placówek handlowych, Grupa przeprowadza szczegółową analizę lokalizacji przed podjęciem decyzji o podpisaniu umowy najmu, a także opiera swoje decyzje na danych historycznych. Zgodnie z przyjętą strategią GO.22 przez kolejne trzy lata Grupa planuje znacznie bardziej selektywny rozwój stacjonarnych salonów sprzedaży, m.in. poprzez zmniejszenie planów rozbudowy nowej powierzchni, zamknięcia najmniej rentownych lokalizacji, skupienie się na preferowanym formacie CCC o powierzchni ok. 500-800 m², a także otwieranie sklepów hybrydowych eobuwie.pl.

7. Ryzyko wystąpienia awarii systemu teleinformatycznego

Model biznesowy Grupy CCC w sposób istotny opiera się na rozwiązaniach teleinformatycznych, poprzez które uregulowana jest znacząca część procesów logistycznych, zakupowych, sprzedażowych oraz działalności e-commerce. W przypadku pojawienia się tego rodzaju awarii oraz nieodpowiedniego planu awaryjnego istnieje ryzyko tymczasowego przerwania danego procesu, co może wywołać negatywne skutki biznesowe.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Aby zapewnić sprawne funkcjonowanie systemów informatycznych oraz zminimalizować ryzyko ich wystąpienia awarii, Grupa dba o odpowiedni backup technologiczny procesów informatycznych oraz zapewnia zasilanie awaryjne dla kluczowych komponentów struktury. Grupa CCC posiada także Politykę Bezpieczeństwa Systemów IT.

8. Ryzyko związane z niedostatecznym zabezpieczeniem umów

Ryzyko to wiąże się bezpośrednio z potencjalną niewypłacalnością naszego kontrahenta, a w związku z tym z zatorom finansowym. W przypadku wystąpienia tego typu zatoru, nieodpowiednie zabezpieczenie umowy może doprowadzić do utraty ładunku lub konkretnej kwoty finansowej. Ryzyko naruszenia prawa lub regulacji takich jak wyciek danych czy nieuprawnione wykorzystanie danych i treści niesie ze sobą ryzyko reputacyjne oraz finansowe (kary, grzywny).

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Grupa opracowuje szczegółowe umowy z dostawcami, spedytami, standaryzuje umowy, wprowadza karty umowy, a także prowadzi szczegółową weryfikację umów przy współpracy z działem prawnym.

9. Ryzyko związane z tendencjami w modzie i nietrafionymi kolekcjami

Grupa Kapitałowa CCC narażona jest na ryzyko związane z nietrafionymi kolekcjami oferowanych produktów.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Czynnikiem pozwalającym na ograniczenie tego ryzyka jest wieloletnie doświadczenie rynkowe podmiotu dominującego, stała obserwacja trendów w europejskiej i światowej modzie (uczestnictwo w międzynarodowych targach mody obuwniczej m.in. w Mediolanie, Gardzie, Dusseldorfie).

1.7 KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

	Jednostka	Wartość w roku 2019 dla Grupy CCC
Obszar pracowniczy		
Wskaźnik częstotliwości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)		4,79
Obszar społeczny		
Wskaźnik reklamacji	szt.	663 510,00
Odsetek dostawców CCC, którzy podpisali Kodeks Postępowania dla Dostawców	%	93,29
Obszar środowiskowy		
Wskaźnik zużycia energii elektrycznej na sprzedaną parę obuwia	kWh/szt.	4,10
Wskaźnik emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 na sprzedaną parę obuwia	kg CO ₂ e/szt.	1,80
Odsetek odpadów przekazanych do recyklingu	%	86,10
Udział w produktach skór pochodzących z certyfikowanych garbarni	%	15,00

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności są monitorowane tylko na poziomie skonsolidowanym tj. dla całej Grupy CCC, poza wskaźnikiem reklamacji, który dotyczy następujących spółek: CCC S.A, CCC Czechy, CCC Austria, CCC Węgry, CCC Słowenia, CCC Chorwacja, CCC Bułgaria.

NASZA MISJA



2

51

ZRÓWNOWAŻONY
ROZWÓJ
I STRATEGIA CSR

56

INNOWACJE

NASZA MISJA

Misją Grupy Kapitałowej CCC jest zwielokrotnianie jej wartości poprzez zaspokajanie potrzeb naszych obecnych i przyszłych klientów. Zrównoważony rozwój stanowi podstawę praktyki biznesowej oraz jest jednym z filarów strategii GO.22.



2.1 ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I STRATEGIA CSR

Grupa CCC kształtuje swoją działalność w obszarze Zrównoważonego Rozwoju oraz raportowania danych niefinansowych na podstawie przepisów prawnych oraz międzynarodowych regulacji takich jak:

- **Dyrektywa UE w sprawie ujawniania danych** niefinansowych i informacji na temat różnorodności (Dyrektywa 2014/95/UE),
- Ustawa z dn. 15 grudnia 2016 r. **o zmianie ustawy o rachunkowości**,
- **Wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych** (2017/C 215/01),
- Wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: **Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem** (2019/C 209/01).

Grupa CCC aktywnie uczestniczy w realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs), które zostały przyjęte przez państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych. Cele te skupiają się na realizacji idei ZR poprzez trzy wymiary: wzrost gospodarczy, inkluzywność społeczną oraz ochronę środowiska.

Strategia CSR

Zrównoważony rozwój w Grupie CCC jest oparty na czterech kluczowych obszarach strategicznych	1. Odpowiedzialny produkt,
	2. Odpowiedzialna ochrona środowiska,
	3. Odpowiedzialny pracownik,
	4. Odpowiedzialność społeczna.

Realizacja wskaźników z każdego obszaru stanowi naszą ambicję, a zarazem wkład naszej Grupy w realizację globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs).

Strategia CSR wspiera również realizację celów biznesowych Grupy CCC oraz pozwala na osiągnięcie długofalowych korzyści takich jak m.in. kształtowanie relacji z interesariuszami, wzrost satysfakcji i motywacji pracowników, konsekwentne budowanie pozycji konkurencyjnej oraz stabilny wzrost spółki. Wskaźnikiem efektywności będzie stu-procentowa realizacja działań zdefiniowanych w strategii. Aby zwiększyć skuteczność podejmowanych przez nas wysiłków, w każdym z czterech obszarów strategicznych wyznaczylismy priorytety wdrażania poszczególnych projektów i działań.

Zrealizowane założenia strategiczne CSR w latach 2017-2019

Po raz pierwszy Grupa CCC wdrożyła Strategię Zrównoważonego Rozwoju w 2017 roku. Dokument obejmował działania na lata 2017-2019. Do tej pory udało się zrealizować szereg działań w ramach czterech kluczowych obszarów:

1 Odpowiedzialny produkt i łańcuch dostaw

Zapewnienie bezpieczeństwa produktów (skuteczne egzekwowanie od dostawców certyfikatów bezpieczeństwa produktu, badanie obuwia w akredytowanych laboratoriach, przygotowania do pozyskania certyfikacji bezpiecznego produktu skórzanego „Zdrowa Stopa”).

Rozwój linii „Go for nature” (rozwój sekcji produktów „ekologicznych” powstałych przy użyciu technologii lub materiałów ekologicznych, certyfikaty Leather Working Group na wszystkie produkty z kolekcji Lasocki Kids i Lasocki Young).

Regularne kontrole jakości oraz warunków produkcji u producentów.

Udoskonalanie dialogu z klientem (przystąpienie do Programu Pozasądowego Rozstrzygnięcia Sporów Konsumentkich).

Wprowadzenie na rynek usługi esize.me, która pozwala na zrobienie skanu 3D stopy i dobór odpowiedniego obuwia bez potrzeby przymierzania.

System feedback'owy NPS oraz funkcja swipe (podoba się/nie podoba się) w aplikacji.

Indywidualne wkładki do butów oferowane przez eobuwie.pl.

2 Odpowiedzialna ochrona środowiska

Wdrożenie Kodeksu Etyki i Kodeksu Postępowania dla Dostawców.

Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań ograniczających negatywny wpływ na środowisko (farma fotowoltaiczna, kartoniarka, wycofanie toreb foliowych ze sklepów CCC i sprzedaży online ccc.eu i eobuwie.pl., realizacja części transportu drogą kolejową, ograniczenie strumieni odpadów, wykorzystywanie kartonów zbiorczych w magazynie i dystrybucji).

Zmniejszenie emisji CO₂ o 620 ton.

Instalowanie inteligentnych systemów zarządzania budynkiem.

Eliminacja zbędnych źródeł poboru energii w sklepach stacjonarnych oraz rezygnacja z pracy wszystkich urządzeń w trybie „stand by” poza obwodami serwerowymi.

3 Odpowiedzialny pracownik

Badanie satysfakcji pracowników.

Dbanie o rozwój pracowników (szkolenia, współfinansowanie studiów, kursy języka angielskiego).

Zarządzanie różnorodnością (zatrudnianie pracowników z niepełnosprawnością).

Promocja równości szans (88% pracowników to kobiety).

Współpraca z uczelniami wyższymi (staże i praktyki, prowadzimy studia podyplomowe oraz studia dualne).

Kompleksowy program wolontariatu dla pracowników.

Efektywna komunikacja wewnętrzna oraz procedury komunikacji kryzysowej.

Akcja Innowacja czyli zgłaszanie pomysłów na ulepszenia w poszczególnych obszarach przez pracowników firmy.

4 Odpowiedzialność społeczna

Promocja sportu i zdrowego stylu życia.

Sponsoring grupy kolarskiej, drużyny koszykarek oraz rozwój szkółek kolarskich.

Działania na rzecz lokalnej społeczności (np. Miejski Rower – Polkowickie Szprychy).

Zaangażowanie w akcje charytatywne (np. Szlachetna Paczka, WOŚP).

Załącznik

Założenia strategiczne CSR na lata 2020-2022

Zrównoważony rozwój jest jednym z filarów strategii biznesowej GO.22, która została ogłoszona 29 stycznia 2020 roku.

W 2019 roku Grupa opracowywała szczegółową strategię zrównoważonego rozwoju „Go Human” na kolejne trzy lata, która zostanie ogłoszona w I kwartale 2020 roku.

Cele i priorytety Grupy zdefiniowane w strategii zrównoważonego rozwoju na lata 2020-2022 obejmują obszary: odpowiedzialny produkt i łańcuch dostaw, odpowiedzialna ochrona środowiska, odpowiedzialny pracownik, odpowiedzialność społeczna.

1. Odpowiedzialny produkt i łańcuch dostaw



CCC podnosi wartość marki poprzez świadome kształtowanie doświadczenia klientów i ich zaangażowanie we wszystkich kanałach sprzedaży. Oferuje produkty bezpieczne, dobrej jakości, wytwarzane ze świadomością źródła pochodzenia materiałów, z dbałością o ochronę środowiska oraz sprzedawane w sposób odpowiedzialny.

2. Odpowiedzialna ochrona środowiska



CCC działa w oparciu o silne podstawy etyczne, doskonalą proces zarządzania z uwzględnieniem ryzyk społecznych w łańcuchu dostaw oraz podejmuje działania nakierowane na efektywność kosztową i środowiskową. Jako firma odpowiedzialna aktywnie działamy na rzecz budowania świadomości ekologicznej wśród pracowników i społeczności lokalnej. Wierzymy, że przekazana wiedza zaowocuje w postaci prośrodowiskowych wyborów i w postawach na każdym szczeblu aktywności pracowników Grupy Kapitałowej. CCC prowadzi procesy produkcyjne przyjazne dla środowiska, efektywnie wykorzystuje zasoby naturalne i współpracuje z instytucjami ekologicznymi.

3. Odpowiedzialny pracownik



Wierzymy, że realizację założeń strategii CSR należy rozpocząć już wewnątrz firmy. To właśnie pracownicy są pierwszym ogniwem, z którym kontaktują się klienci i otoczenie.

CCC zapewnia pracownikom dynamiczny rozwój na polskim i międzynarodowym rynku w oparciu o spójną kulturę organizacyjną, poszanowanie różnorodności, współpracę i zaangażowanie pracowników oraz realizację innowacyjnych projektów rozwojowych. CCC prowadzi inicjatywy z zakresu partycypacji pracowniczej oraz programy rozwijające pracowników i ich kompetencje.

4. Odpowiedzialność społeczna



CCC działa na rzecz lokalnych społeczności angażując w to pracowników i samorządy, a także wspiera rozwój sportowy młodzieży i profesjonalnych drużyn sportowych. CCC współpracuje z podmiotami realizującymi cele edukacyjne.

2.2 INNOWACJE

Innowacje to istotny obszar działalności Grupy CCC, w ramach którego rozwijane są projekty minimalizujące negatywny wpływ na środowisko oraz usprawniające działanie firmy. Innowacje są wdrażane przede wszystkim w zakresie dystrybucji, logistyki i magazynowania.

Dzięki inicjatywom, projektom i pomysłom naszych pracowników oraz przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii, w 2019 roku Grupa CCC przeprowadziła m.in.:

- wdrożenie platformy aplikacji mobilnej CCC,
- wdrożenie ERP (Enterprise Resource Planning), WMS (Warehouse Management Software), CRM (Customer Relationship Management) oraz e-commerce,
- wdrożenie platformy e-size.me, która m.in. ogranicza ilość zwrotów w procesie zamówień online,
- wdrożenie aplikacji Grafik Optymalny, która pomaga w planowaniu pracy strukturom sprzedaży,
- uruchomienie floty wózków zasilanych bateriami litowo-jonowymi, które wyeliminowały wydzielanie szkodliwych gazów w procesie ładowania wózków,
- wprowadzenie oświetlenia LED sterowanego DALI.

Wdrożone innowacje przynoszą zauważalne korzyści w zakresie m.in.:

- ograniczenia energochłonności,
- ograniczenia emisji gazów cieplarnianych,
- eliminacji marnotrawstwa zasobów,
- obniżki kosztów w wymiarze odczuwalnym dla Spółek.

W zakresie zrównoważonego rozwoju oraz innowacji, Grupa CCC pracuje nad rozwiązaniami wspierającymi sprzedaż i planuje wdrożyć następujące projekty:

- uruchomienie nowoczesnego centrum logistycznego e-commerce z nowoczesnymi maszynami pakującymi, sorterem wysokiej wydajności i robotami,
- skanery e-size.me – osiągnięcie liczby ponad 200 skanerów w polskich sklepach stacjonarnych CCC w 2020 roku,
- nowy POS – polepszenie obsługi klienta, operacji sklepowych i jakości interakcji z klientem. Nowe oprogramowanie obsługujące sprzedaż, które integruje procesy magazynowe, transakcji, reklamacji, zwrotów, itp.,
- 100% kiosków internetowych – wdrożenie kiosków we wszystkich sklepach CCC w Polsce,
- pierwsze kasy samoobsługowe w polskich sklepach CCC w 2020 roku,
- wdrożenie systemu SAP.

Aby zachęcić pracowników do tworzenia i dzielenia się innowacyjnymi pomysłami, które mogłyby zostać wdrożone w CCC S.A., Spółka uruchomiła szereg programów i inicjatyw pracowniczych takich jak Akcja Innowacja, Retail Accelerator, Dzień Innowacji, Warsztaty PARP oraz dalsze działania w Centrum Badawczo-Rozwojowym. W zakresie innowacyjnych projektów CCC współpracuje z Ministerstwem Funduszy i Polityki Regionalnej, Pronos Sp. z o.o., Accenture, a także sektorem MSP itp.

Akcja Innowacja

Celem Akcji Innowacji jest zaangażowanie pracowników

w identyfikację i wdrażanie usprawnień w zakresie realizacji codziennie wykonywanych obowiązków oraz obsługi klienta. Program przyjmuje formę konkursu. Chętni pracownicy zgłaszają swoje pomysły, które następnie zostają ocenione przez jury złożone z ekspertów w danych obszarach. Nagrodzone pomysły są weryfikowane i wdrażane w pierwszej kolejności w formie pilotażowej, a później w całej Grupie CCC.

Konkurs w ramach Akcji Innowacji cieszy się dużym zainteresowaniem, zwłaszcza wśród pracowników sklepów CCC. Został uruchomiony pod koniec 2018 roku, a do końca 2019 roku zgłoszono blisko trzy tysiące pomysłów. Aby zwiększyć efektywność komunikacji i ułatwić procedowanie systemowe pomysłów pracowników, pod koniec 2019 roku uruchomiono platformę online dla Akcji Innowacji.

Retail Accelerator

Program Retail Accelerator

ma na celu opracowanie innowacji przy współpracy z otoczeniem biznesowym Grupy CCC. Głównym założeniem programu jest przyspieszenie rozwoju oraz opracowanie innowacyjnych pomysłów i produktów przeznaczonych dla klientów i sprzedawców detalicznych. Wybrane firmy pomagają w realizacji śmiałej wizji rozwoju z wykorzystaniem potencjału chmury obliczeniowej, sztucznej inteligencji (AI), uczenia maszynowego, internetu rzeczy oraz big data. W ramach współpracy odbywają się hackatony z udziałem start-upów i firm partnerskich. Aspiracją CCC jest stymulowanie w ten sposób kultury ciągłego doskonalenia, poszukiwania usprawnień i przełomowych pomysłów oraz powstawanie oddolnych inicjatyw w organizacji, które mają szansę na wdrożenie w firmie.

CCC rozwija współpracę poprzez dedykowaną stronę www.retailaccelerator.com oraz poprzez partnerów Microsoft, Oracle i fundusze venture capital.

W 2018 roku CCC S.A. utworzyło platformę do kontaktu ze środowiskiem start-upów, funduszami oraz dużymi koncernami (Microsoft, Oracle).

W 2019 roku do CCC spłynęło dużo pomysłów w zakresie rozwiązań samoobsługowych (kasy, kioski), płatności mobilnych oraz aplikacji wspierających sprzedawców.



Projekt 2.1
Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój

Spółka realizuje projekt, w ramach którego utworzone zostało Centrum Badawczo-Rozwojowe dla Grupy CCC.

Poprzez inwestycje w aparaturę, sprzęt i technologie służące prowadzeniu prac B+R na rzecz tworzenia innowacyjnych produktów i usług spółki CCC S.A. projekt ten w dużym stopniu wyznaczać będzie rozwój firmy, a także całej europejskiej branży obuwniczej w najbliższych latach.

Dzięki pracom badawczym w 2019 roku została wdrożona koncepcja pakowania towarów umożliwiająca ograniczenie kosztów oraz minimalizację wytwarzania odpadów.

Trwają prace nad kolejnymi innowacyjnymi rozwiązaniami takimi jak:

- rozwój marki Lasocki w oparciu o wydłużenie cyklu żywotności obuwia z uwzględnieniem profilaktyki zdrowotnej,
- stworzenie platformy wymiany wiedzy/projektowanie interakcji w zakresie procesów decyzyjnych i potrzeb klientów.

Prowadzenie prac B+R w tym zakresie zostanie zrealizowane dzięki wsparciu finansowemu z UE.

Warsztaty z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości

W ramach działań z zakresu wsparcia startupów przez CCC, Zespół Innowacji we współpracy z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości poprowadził warsztaty w ramach inicjatywy

„Connect & Scale Up”.

Wśród uczestników konkursu znalazły się takie firmy jak CCC, Auchan, T-Mobile, Tauron.

Warsztaty poświęcone były stosowaniu innowacyjnych rozwiązań dostarczanych na rynek przez start-upy do wzmacniania i wspierania podstawowych procesów w dużych przedsiębiorstwach. Głównym tematem była poprawa doświadczeń klienta przez szeroko rozumiane rozwiązania cyfrowe.

W ramach prac zdefiniowano trzy najważniejsze obszary innowacji dla dużych firm:

- robotyzacja procesów,
- personalizacja oferty i obsługi klienta,
- zwiększenie poziomu samoobsługi klienta.

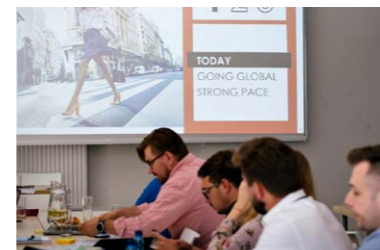


Dzień Sklepu CCC

Cyklicznie, raz w roku, spółka organizuje Dzień Sklepu CCC.

Wydarzenie ma na celu inspirować i pokazywać najnowsze trendy związane ze sklepem przyszłości. W 2019 roku zaprezentowanych zostało pięć rozwiązań:

- kasy samoobsługowe,
- kioski,
- kasy mobilne,
- aplikacje wspierające sprzedawcę,
- ekrany LED z różnym zastosowaniem.



3

62

ODPOWIEDZIALNY
ŁAŃCUCH DOSTAW

68

RYZYKA DOTYCZĄCE
ŁAŃCUCHA DOSTAW

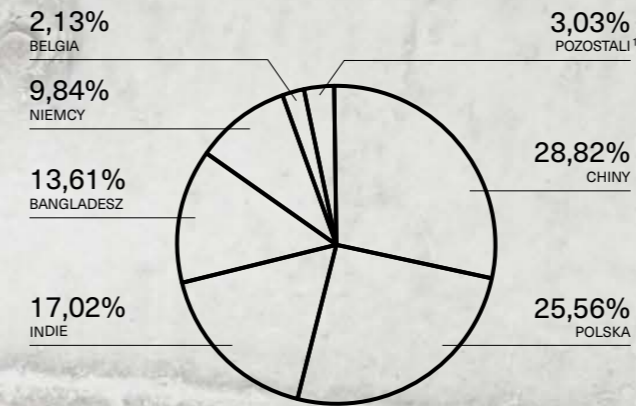
DOSTAWCA

DOSTAWCA

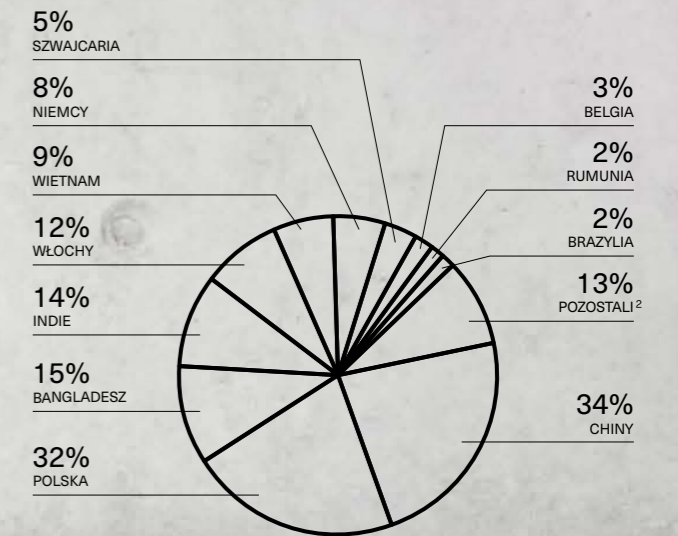
24 kraje dostaw
149 dostawców

Całkowita liczba dostawców dostarczających towary i usługi bezpośrednio do spółki w 2019 roku:

Udział wartościowy w dostawach*



Liczba dostawców



¹ Pozostali: Albania, Bośnia i Hercegowina, Brazylia, Hiszpania, Holandia, Hongkong, Indonezja, Kambodża, Maroko, Mjanma, Portugalia, Rumunia, Serbia, Szwajcaria, Tunezja, Ukraina, Wietnam, Włochy.

² Pozostali: Albania, Bośnia i Hercegowina, Hiszpania, Holandia, Hongkong, Indonezja, Kambodża, Maroko, Mjanma, Portugalia, Serbia, Tunezja, Ukraina.

*Dane nie zawierają dostaw dla eobuwie.pl.

3.1 ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW [GRI 102-9, 102-10]

Dynamiczne zmiany zachodzące w handlu na skutek ewoluujących zwyczajów zakupowych konsumentów i nowych rozwiązań technologicznych są poważnym wyzwaniem dla całej branży retail. Proces ciągłego doskonalenia oraz aspiracje do roli najbardziej odpowiedzialnej firmy handlu detalicznego w regionie Europy Centralnej to jedne z najważniejszych aspektów determinujących poprawę procesów w ramach łańcucha dostaw. CCC zdaje sobie także sprawę ze współzależności i szerokiego spektrum oddziaływania poprzez obecność na kilkudziesięciu zagranicznych rynkach, a także dzięki współpracy z wieloma dostawcami.

Z tego powodu skuteczne zarządzanie łańcuchem dostaw oraz relacjami z partnerami są istotnymi elementami działań

całej Grupy. Relacje te opierają się na wzajemnym zaufaniu, wieloletniej współpracy, wspólnych celach i wartościach. Grupa CCC dba o budowanie pozytywnych doświadczeń partnerskich z dostawcami: prowadzi z nimi dialog, odwiedza ich fabryki, rozmawia o powstających problemach i ich rozwiązywaniu, a także zaprasza do siedziby Grupy w Polkowicach.

Dzięki budowaniu partnerskich relacji, wyznaczaniu wysokich standardów i stawianiu wykonawcom konkretnych wymagań, Grupa minimalizuje ryzyko operacyjne i reputacyjne, a dostawcy poprawiają warunki bytowe swoich pracowników i lokalnej społeczności oraz efektywność prowadzonych procesów biznesowych.

Charakterystyka dostawców

Grupa CCC oferuje produkty pochodzące z własnych fabryk w Polkowicach (CCC Factory Sp. z o.o.) i Słupsku (Gino Rossi Sp. z o.o.), a także od wielu dostawców krajowych i zagranicznych.

Własne fabryki oraz pozostali dostawcy krajowi dostarczyli w 2019 roku towary o ponad 36-procentowym udziale wartościowym wszystkich zakupów. 60% wartości zakupów obuwia przypada na Azję. Głównym rynkiem importowym są Chiny, których udziały w całym koszyku zakupowym Grupy wynoszą ok. 27%.

W związku z chęcią rozwoju nowego wzornictwa i przyspieszenia produkcji Grupa nawiązuje współpracę z wyspecjalizowanymi fabrykami z Albanii, Serbii, Bośni i Hercegowiny.

Wybór dostawcy

Długoletnie relacje z partnerami umożliwiają CCC wypracowanie wspólnych standardów pracy, które przekładają się na spełnianie wysokich wymagań dotyczących bezpieczeństwa i jakości produktu, terminowości produkcji i dostaw, jak również poszanowania praw człowieka oraz przestrzegania kryteriów społecznych i środowiskowych.

CCC.eu Sp. z o.o. z siedzibą w Polkowicach jako podmiot zamawiający produkty dla całej Grupy wyznacza obowiązujące standardy i wytyczne do ich wdrożenia przez dostawców, aby każdy produkt oferowany klientom spełniał ich oczekiwania oraz był bezpieczny w użytkowaniu. Spółka CCC.eu Sp. z o.o. buduje bazę dostawców obuwia w oparciu o jasno określone zasady spełniające wewnętrzne wymogi współpracy.

Przed podpisaniem porozumienia o współpracy dostawca powinien spełnić wymagania w takich obszarach jak:

Cena

CCC.eu dokonując wyboru dostawcy obuwia/toreb zwraca uwagę na poziom ceny, odpowiedzialność za koszty dostawy i transportu.

Jakość produkcji oraz jej terminowość

To jeden z najważniejszych czynników branych pod uwagę przy wyborze dostawcy. CCC współpracuje tylko z wiarygodnymi dostawcami, którzy są w stanie spełniać wszystkie wymagania dotyczące bezpieczeństwa i jakości produktu. Dostawcy zobowiązani są dostarczać produkty spełniające wszelkie wymagane normy i niestanowiące zagrożenia dla zdrowia i życia konsumentów.

Potencjał

Uwzględniamy możliwości produkcyjne zakładu, fabryki.

Serwis

Oceniana jest cała oferta dostawcy przy produkcji i dostawie towaru. Jakość maszyn, urządzeń, jak i doświadczenie dostawcy przy współpracy z klientami z Europy jest bardzo istotne.

Ponadto, każdy dostawca jest informowany o szczegółowych wymaganiach dotyczących produkcji obuwia oraz standardów pracowniczych i środowiskowych. Dostawcy są wybierani na więcej niż jeden sezon. Grupa preferuje dostawców, którzy będą w stanie wspólnie z CCC rozwijać się na płaszczyznach takich jak: wzornictwo, jakość materiałów, jakość produkcji, dbanie o środowisko oraz transport.

Grupa CCC posiada bazę fabryk, z którymi współpracuje od wielu lat, a kierunki, w których chce podążać, to długoletnia relacja biznesowa, produkcja w Polsce, fabryki produkujące na wyłączność, nadzór pracowników CCC na miejscu i regularne wizyty w fabrykach zagranicznych.

Współpraca z dostawcą

[GRI 102-34, 416-2, 307-1, 308-1, 308-2, 414-2]

Grupa CCC zapewnia swoim partnerom poczucie stabilności oraz gwarancję płatności za wykonane usługi, a także minimalną liczbę zamówień, zapewniającą ciągłość produkcji. Współpraca pomiędzy Grupą CCC a dostawcą opiera się na złożeniu zamówienia na gotowy towar. Istotnymi dokumentami w procesie zamówienia są wymagania dotyczące

jakości i bezpieczeństwa, procedury, harmonogram oraz Kodeks Postępowania Dostawców wraz z listą substancji objętych ograniczeniami (Restricted Substance List). Standardy, które powinien spełnić dostawca w zakresie praw pracowniczych i praw człowieka są określone w Kodeksie Postępowania, który został szczegółowo opisany w rozdziale 1.5 w sekcji „Poszanowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw”.

Dostawca zobowiązany jest do:

- wdrożenia standardów zawartych w Kodeksie we własnej działalności biznesowej oraz w działalności swoich poddostawców,
- identyfikacji i zarządzania ryzykiem w zakresie kwestii objętych Kodeksem,
- ciągłego doskonalenia się i wdrażania ewentualnych działań naprawczych,
- bezzwłocznego zgłoszenia zdarzeń powodujących naruszenie Kodeksu.

Pierwsza wersja Kodeksu Postępowania, a także konsultacje z dostawcami dotyczące poszczególnych zapisów Kodeksu odbyły się w 2017 roku. W roku 2018 Kodeks Postępowania został przyjęty i przekazany dostawcom do podpisu, a większość z nich zobowiązała się do jego przestrzegania. Ze względu na posiadanie własnych standardów społecznych w łańcuchu dostaw, 10 dostawców nie zdecydowało się na podpisanie Kodeksu. Wszyscy z tej grupy to międzynarodowi producenci marek obcych, posiadający własne, rozbudowane systemy etyczne i narzędzia monitorowania łańcucha dostaw. CCC podpisało z tymi dostawcami odrębne ustalenia w zakresie objętym Kodeksem. W grudniu 2018 Kodeks Postępowania dla Dostawców został rozszerzony o listę substancji chemicznych objętych ograniczeniami (RSL) wraz z wyszczególnieniem substancji oraz akceptowanego limitu ich użycia oraz listę akredytowanych laboratoriów, w których dostawcy mogą wykonywać testy chemiczne.

Zgodnie z wprowadzonymi zapisami, dostawcy gwarantują, że żaden z dostarczanych towarów nie zawiera zabronionych substancji i zanieczyszczeń lub nie przekracza wartości granicznych. Dostawca zobowiązuje się przetestować każdy koloro-model wyprodukowanego obuwia oraz wszelkie komponenty przez akredytowane laboratoria badawcze i przeprowadzić wszystkie testy zanieczyszczeń.

CCC nie akceptuje produktów, które nie są zgodne z obowiązującym RSL. Przed przystąpieniem do wysyłki gotowego towaru, każdy dostawca obowiązany jest do dostarczenia testów laboratoryjnych na zawartość substancji chemicznych. Kodeks Postępowania dla Dostawców określa procedury zgłaszania nadużyć w łańcuchu dostaw. Wszelkie naruszenia należy zgłaszać na adres e-mail dostępny w Kodeksie Postępowania. Wszystkie zgłoszenia Grupa CCC traktuje poważnie i z zachowaniem pełnej dyskrecji.

W 2019 roku w Grupie CCC organy kontrolne stwierdziły jedną nieprawidłowość pod względem bezpieczeństwa towaru. Konsument, który dokonał zakupu mieli możliwość jego zwrotu w dowolnej placówce sprzedaży detalicznej obuwia CCC. Przypadek ten był incydentalny, ponadto nie stwierdzono innych nieprawidłowości pod względem bezpieczeństwa i zawartości niedozwolonych do stosowania substancji niebezpiecznych, jak również w zakresie negatywnego wpływu na środowisko w łańcuchu dostaw. Tym samym nie zostały nałożone żadne kary ani sankcje z tego tytułu.



Ponad 15 lat współpracy

9 dostawców:

5 z Polski, 2 z Chin,
1 z Włoch, 1 z Bangladeszu.

**Między 10 a 14 lat
współpracy**

19 dostawców:

4 z Polski, 8 z Chin,
7 z Indii.

W 2019 roku
spółka współpracowała

ze **149**

**dostawcami
z Polski
i zagranicy**

Monitorowanie i ocena dostawcy

[GRI 412-1, 416-1, 102-64]

W krajach podwyższonego ryzyka (Bangladesz, Indie) Grupa CCC ma swoich przedstawicieli, którzy osobiście sprawdzają i nadzorują fabryki, kontrolują jakość i bezpieczeństwo produktów, a także weryfikują czy produkcja i warunki zatrudnienia odbywają się zgodnie z Kodeksem Postępowania Dostawców Grupy CCC.

Główne narzędzia monitorowania i oceny dostawców obejmują m.in.:

- Zatrudnienie pracowników CCC na stałe przebywających w fabrykach azjatyckich, odpowiedzialnych za proces produkcji i kontrolę warunków w poszczególnych fabrykach.

13 pracowników CCC sprawuje regularny nadzór na miejscu w fabrykach azjatyckich.

20 fabryk zajmuje się produkcją wyłącznie dla CCC.

- Regularne wizyty pracowników siedziby w fabrykach.

Około 60 dni w 2019 roku spędzili pracownicy Pionu Zakupów odwiedzając fabryki w Chinach. Jest to zamiennie sześć osób, które kilka razy w roku osobiście nadzorują zgodność ze standardami CCC.

- Audyty społeczne dostawców.

Grupa CCC nie przeprowadza samodzielnie audytów, ale zobowiązuje swoich dostawców, aby cyklicznie prezentowali wyniki audytów przeprowadzanych przez zaufane organizacje. Grupa weryfikuje swoich dostawców pod kątem liczby przebytych audytów, a także sprawdza zgodność z zasadami zawartymi w Kodeksie Postępowania w odniesieniu do kwestii społecznych i środowiskowych. Narzędzia umożliwiające zarządzanie, monitorowanie, ewaluowanie i audyt w łańcuchu dostaw są wciąż rozwijane i udoskonalane. Audyty dokonywane są przez organizacje kontrolujące warunki pracy w zakładach produkcyjnych.

Dwie spółki zależne CCC (Karl Voegelé AG, HR Group) są członkami organizacji amfori BSCI, której misją jest umożliwienie każdemu z członków zwiększenie dobrobytu ludzi, odpowiedzialnego korzystania z zasobów naturalnych i prowadzenia otwartego handlu na całym świecie. Podjęto decyzję, że audyty wybranych fabryk produkujących dla CCC będą przeprowadzane również zgodnie ze standardami amfori BSCI. W pozostałych przypadkach audyty przeprowadzane są zgodnie z normami europejskimi.

Wybór dostawców stanowi dla CCC bardzo istotną kwestię i podlega ciągłej ocenie.

W oparciu o dokonaną ocenę oraz w przypadku stwierdzenia jakiegokolwiek nieprawidłowości, Grupa, wspólnie z dostawcą, podejmuje działania naprawcze bądź zapobiegawcze. W przypadku podejrzenia bądź stwierdzenia, że towar nie spełnia wymagań bezpieczeństwa, Grupa podejmuje natychmiast stosowne działania mające na celu wyjaśnienie zaistniałej sytuacji z dostawcą towaru. Dostawcy weryfikują informacje dotyczące uchybień i podejmują działania mające na celu sprawdzenie przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości. Ponadto dostawcy kontaktują się z poddostawcami kontrolując jakość materiałów używanych w produkcji. W przypadku zaistnienia ww. sytuacji dostawcy zobowiązani są do rozpoczęcia działań korygujących i naprawczych w celu zapobiegania takim zdarzeniom w przyszłości.

Wyżej opisane sytuacje zdarzają się incydentalnie, niemniej jednak mają one znaczenie w ocenie dostawcy poprzez upomnienie go, monitorowanie oraz uświadomienie konsekwencji wystąpienia takiego incydentu. Jeśli dostawca wykazuje zaangażowanie w kwestii zapewnienia bezpieczeństwa produktu i jego jakości, współpraca jest kontynuowana. W uzasadnionych przypadkach CCC zastrzega sobie prawo do wstrzymania lub zerwania współpracy.

W 2019 roku wdrożono klauzule normujące aspekt praw człowieka we wszystkich umowach i zamówieniach. Zobowiązują one wszystkich dostawców i podwykonawców do przestrzegania zasad, praw i przepisów dotyczących praw człowieka. Szczegóły na ten temat znajdują się w rozdziale 1.5.

W 2019 roku Grupa CCC pracowała nad programem kontroli dostaw i zobowiązała się do wprowadzenia formalnych uregulowań w zakresie zwiększenia nadzoru nad bezpieczeństwem w łańcuchu dostaw, m.in. w odniesieniu do kwalifikacji dostawców do audytów, a także wdrożenia narzędzi umożliwiających zarządzanie, monitorowanie, ewaluowanie i audyt w łańcuchu dostaw. Prace nad wprowadzeniem uregulowań trwają, a ich zakończenie jest planowane na 2020 rok.

Zobowiązania Grupy CCC na przyszłość:

- weryfikowanie pochodzenia surowców i materiałów, zwłaszcza w odniesieniu do skór,
- edukowanie dostawców w kwestiach praw człowieka, praw pracowniczych i środowiskowych.

Logistyka

Wszyscy dostawcy CCC dostarczają zamówienia do Centrum Logistycznego CCC w Polkowicach oraz w Zielonej Górze. Miejsca te stanowią kluczowe elementy całego łańcucha logistycznego. Tutaj wszystkie nowe kolekcje obuwia są gromadzone, a później wysyłane do poszczególnych sklepów w Polsce i za granicą.



3.2 RYZYKA DOTYCZĄCE ŁAŃCUCHA DOSTAW

W CCC obowiązują jasno określone zasady zarządzania ryzykiem, które pozwalają skutecznie minimalizować negatywne zdarzenia wewnętrzne i przeciwdziałać skutkom niekorzystnych okoliczności zewnętrznych. W efekcie zapewnione jest bezpieczeństwo działalności spółki, skuteczność podejmowanych decyzji oraz realizacja celów zawartych w Strategii.

1. Ryzyko naruszenia praw człowieka w łańcuchu dostaw [GRI 408-1, 409-1]

Według danych udostępnianych przez MOP (Międzynarodową Organizację Pracy¹), łańcuchy dostaw są obszarem szczególnie narażonym na wystąpienie naruszeń praw człowieka. Kluczowe ryzyka dla łańcucha dostaw to m.in. praca dzieci, praca przymusowa, naruszanie podstawowych praw pracowniczych, nieprzestrzeganie przepisów dotyczących płacy minimalnej, naruszenie zdolności zrzeszania się.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka naruszenia praw człowieka w łańcuchu dostaw poprzez:

- przeprowadzanie systemu oceny ryzyka, który służy do monitorowania i identyfikacji istotnych ryzyk w łańcuchu dostaw,
- monitorowanie, ocenę i zwiększenie nadzoru nad bezpieczeństwem w łańcuchu dostaw (regularne kontrole i monitoring fabryk w zakresie procesu produkcji i warunków pracy, audyty społeczne dostawców),
- egzekwowanie przestrzegania przez dostawców zapisów Kodeksu Postępowania Dostawców,
- umożliwianie szerokiego dostępu do szkoleń oraz procedur wspierających przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi w miejscu pracy,
- postępowanie i pozyskiwanie informacji o pochodzeniu surowców oraz opracowanie takiego systemu przeprowadzania audytów, aby umożliwić dialog z lokalnymi pracownikami jak i innymi interesariuszami, np. związkami zawodowymi.

2. Ryzyko związane z ograniczoną dostępnością dostawców

Ryzyko to wiąże się z przeciążeniem linii i punktów transportowych, co może skutkować wydłużeniem czasu i kosztów transportu.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka związanego z ograniczoną dostępnością dostawców poprzez dywersyfikację przewoźników i dostawców, planowanie i wykorzystywanie różnych tras transportowych, wprowadzanie polis przewoźników oraz prowadzenie kontroli jakości usług (ceny transportu).

3. Ryzyko związane z ograniczeniami infrastruktury transportowej (kolejowej, portowej, magazynowej, transportowej) oraz zdarzeniami losowymi na odcinku lądowym

W wyniku zakłóceń infrastruktury transportowej (kolejowej, portowej, magazynowej) lub zdarzeń losowych na odcinku lądowym istnieje ryzyko powodujące ograniczenia w dostawach, których konsekwencją jest osłabiona wydajność i rytmiczność produkcji oraz sprzedaży.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie skutków ryzyka poprzez dywersyfikację przewoźników, wykorzystanie różnych tras transportowych oraz możliwość elastycznego przekierowania transportu na transport drogowy.

4. Ryzyko związane z postępowaniem armatora (pozycja negocjacyjna)

Ryzyko to określa potencjalne zachowanie armatora, które może być sprzeczne z interesem spółki. Determinuje również sytuacje, w których warunki zawierania umów dotyczących transportu morskiego będą niekorzystane, a silna pozycja armatora będzie uniemożliwiała ich zmianę.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Grupa podejmuje działania, aby zminimalizować ryzyko poprzez szczegółowe dopracowywanie umów z armatorami, spedycjami oraz stwarzanie możliwości przekierowania transportu produktów na transport lądowy.

¹ ilo.org/global/topics/forced-labour/statistics/lang-en/index.htm



4



KLIENT

72

BEZPIECZNY
PRODUKT
I SPRZEDAŻ

78

POSZANOWANIE
PRAW KLIENTÓW

81

RYZYKA DOTYCZĄCE
ZAGADNIEŃ
OBSŁUGI KLIENTA

KLIENT

4.1 BEZPIECZNY PRODUKT I SPRZEDAŻ

Głównym produktem, który klienci kupują w sklepach CCC – jest obuwie, stanowiące 87,8% struktury sprzedaży. CCC oferuje zarówno marki własne, jak i obce (sportowe).

Struktura sprzedaży w 2019 roku

Rodzaj produktu	Udział w sprzedaży
obuwie	87,8%
torby	5,5%
pozostałe	6,7%

Oferta sieci CCC jest skierowana do całego przekroju społeczno-ekonomicznego konsumentów. W ostatnich dwóch latach do tradycyjnej oferty marek własnych CCC takich jak Lasocki, Jenny Fairy czy Sprandi dołączyło markowe obuwie sportowe, modne obuwie DeeZee oraz skórzane obuwie z segmentu premium – Gino Rossi. Niemniej jednak pomimo ciągłego rozwoju oferty świadomość rodzajów produktów dostępnych w CCC różnicuje się ze względu na wiek klientów. Aby jak najlepiej dopasować się do potrzeb różnych grup wiekowych, CCC oprócz kompleksowej całorocznej oferty wprowadza do sprzedaży obuwie dostosowane do potrzeb każdej grupy docelowej.



Go for nature

Znakowanie jakości produktów [GRI 417-1, 417-2]

Standardy jakościowe

Standardy jakościowe wszystkich produktów zamawianych przez CCC opisane są w Kodeksie Postępowania Dostawcy, w którym znajduje się również lista zakazanych i niebezpiecznych substancji. Wszystkie produkty wyprodukowane dla CCC muszą być zgodne z normami obowiązującymi na rynku sprzedaży, na który trafiają. Dostawca jest zobowiązany do przedstawienia odpowiednich testów na obecność substancji szkodliwych jak również dokumentu potwierdzającego skład surowcowy użyty w danym modelu.

Wszystkie produkty przechodzą dwie kontrole jakości. Pierwsza kontrola jakości wykonywana jest w fabrykach przez specjalnie wykwalifikowane osoby, a druga po dostawie towaru do Centrum Logistycznego przez przeszkolony zespół kontrolerów dostaw i jakości towaru.

Każdy produkt, aby mógł być dopuszczony do sprzedaży, musi pozytywnie przejść testy bezpieczeństwa (chemiczne), które są określone w Kodeksie Postępowania Dostawców Grupy CCC. W przypadku wykrycia jakichkolwiek nieprawidłowości towar nie może zostać dostarczony do magazynu centralnego w Polkowicach. W takim przypadku konieczne jest wyprodukowanie nowej partii obuwia, która musi zostać poddana ponownemu testowi.

Każdy produkt musi być odpowiednio oznakowany oraz posiadać widoczną dla klienta informację o składzie surowcowym, cenie, typie produktu, kolorze oraz kraju produkcji. Do każdego produktu dodawana jest również informacja o sposobie pielęgnacji.

Wszystkie wymagania dotyczące znakowania jakości produktu, które są narzucane przez prawo lokalnych rynków (krajów, w jakich sprzedajemy obuwie) są spełniane. Według Rozporządzenia Rady Ministrów każdy but powinien zostać oznaczony piktogramem określającym surowiec, z którego został wyprodukowany. Dodatkowo do każdej pary butów jest dodawana ulotka konsumencka informująca, do jakich warunków pogodowych jest przeznaczony dany rodzaj obuwia oraz w jaki sposób go pielęgnować. Brak powyższego oznakowania wyklucza produkt ze sprzedaży.

Wymagania związane ze znakowaniem jakości produktu są określone przepisami Prawa Konsumenta (rozdział 4.2).

Specjalne oznaczenia dla produktów

Zgodnie z V filarem strategii biznesowej GO.22, opisanym w rozdziale 1.2, Grupa CCC rozwija ofertę produktów przyjaznych środowisku i wspierających sprawiedliwy handel. Obecnie wszystkie produkty z linii Lasocki Young i Lasocki Kids mają certyfikaty Leather Working Group, czyli poświadczanie, że są wykonywane ze skór

powstałych w ekologicznych garbarniach, certyfikowanych zgodnie z protokołem Leather Working Group. Te produkty są oznaczone specjalnymi etykietami z informacją „PRZYJAZNE ŚRODOWISKU” i są dostępne w sprzedaży e-commerce i sklepach stacjonarnych CCC.

Dział produktu CCC pracuje nad linią produktów eko, które będą dodatkowo sygnowane metkami certyfikującymi.

Będzie to linia obuwia i akcesoriów „Go for Nature”, które CCC planuje stopniowo wprowadzać do oferty od 2020 roku.

CCC obserwuje, jak rośnie świadomość klientów w zakresie zrównoważonego rozwoju, jak zmieniają się ich wymagania, zwłaszcza jeśli chodzi o konsumentów w Europie Zachodniej. Coraz częściej zwracają oni uwagę na produkty z recyklingu, ekoskóry, produkcję zgodną z normami etycznymi. Rozszerzenie oferty właśnie o tego typu produkty jest odpowiedzią na te zmiany.



Obsługa klienta

1. Procedura „Standardy obsługi klienta w sklepach stacjonarnych”

Zasady obsługi klienta zostały szczegółowo opisane w procedurze „Standardy obsługi klienta w sklepach stacjonarnych”. Dokument obowiązuje wszystkich pracowników sieci sprzedaży w Polsce, Austrii, Czechach, Chorwacji, Słowacji, Słowenii, Bułgarii, Serbii, Rumunii, na Litwie, w Łotwie, Estonii, Mołdawii oraz na Węgrzech.

Dokument „Standardy obsługi klienta w sklepach stacjonarnych” reguluje zasady obsługi klienta celem podnoszenia jej jakości oraz optymalizacji pracy w sklepach CCC. Znajdziemy w nim poniższe obszary:

- organizacja sklepu i przestrzeni sklepowej,
- obsługa klienta – zapewnienie sprzyjającego otoczenia,
- wytyczne w zakresie obsługi osób niepełnosprawnych,
- obsługa klienta – proces „Sprzedaż na 5”,
- serwis posprzedażowy – zwroty,
- serwis posprzedażowy – reklamacje,
- rozmowa telefoniczna,
- wygląd pracownika.

2. Szkolenia interaktywne na platformie e-learningowej

W ramach projektu szkoleń interaktywnych powstał cykl szkoleń „Standardy Sprzedaży” dla wszystkich pracowników sieci sprzedaży w Polsce, Austrii, Czechach, Słowacji, Chorwacji, Słowenii, Bułgarii oraz na Węgrzech. Szkolenia poruszają zagadnienia z obszaru obsługi klienta, takie jak: badanie potrzeb klienta, prezentacja oferty, rozwiązywanie wątpliwości klientów oraz finalizacja sprzedaży. W 2019 roku uruchomiono osiem takich szkoleń, w których uczestniczyli wszyscy pracownicy sklepów, kadra zarządzająca siecią sprzedaży oraz pracownicy centrali firmy stanowiących wsparcie operacyjne sieci sprzedaży.

3. Badanie Mystery Shopper

W sklepach CCC regularnie odbywają się badania Mystery Shopper. Polegają one na przeprowadzaniu audytów w sklepach stacjonarnych przez wykwalifikowanych ankietatorów z wykorzystywaniem ankiety tajemniczego klienta, oceniającej obszary związane z obsługą klienta. Ankieta służy kompleksowej obsłudze klienta podczas wizyty w sklepie CCC. Wszystkie elementy oceniane w ankiecie tajemniczego klienta mają swoje źródło w procedurze „Standardy obsługi klienta w sklepach stacjonarnych”.

W celu utrzymania wysokiego poziomu jakości obsługi klienta i wprowadzania ewentualnych zmian w procedurze, Badania Mystery Shopper przeprowadzane są cztery razy w roku. Badanie obejmuje wszystkie sklepy w Polsce, Rosji, Czechach, Słowacji, Ukrainie i na Węgrzech. W 2019 roku przeprowadzono ogółem 2 911 audytów w ponad 720 sklepach.

4. Biuro Obsługi Klienta (BOK)

Rozpoczęcie działalności e-commerce CCC w Polsce, Czechach i na Słowacji oraz trwające prace nad uruchomieniem jej na kolejnych rynkach zagranicznych (Rumunia, Węgry i Austria) spowodowały, że w 2019 roku zespół Biura Obsłu-

gi Klienta (BOK) powiększył się i zmienił swoją strukturę. Od lipca 2019 roku BOK odpowiada za wszystkie kontakty z klientami, głównie w zakresie obsługi zamówień i rezerwacji (telefoniczne, e-mailowe, formularz www i FB), wspiera sieć sprzedaży w zakresie procesu „Zamów online i odbierz w sklepie” oraz sprzedaży internetowej (np. obszar zwrotów po sprzedaży internetowej), a także odpowiada na pytania pojawiające się na Facebooku. Na rynku polskim BOK realizuje dodatkowe procesy m.in. obsługa reklamacji kurierskich, kontakt z klientami w zakresie zamówień oraz wyjaśnienia na etapie procesowania w Dziale Zamówień i Magazynie.

Zwiększanie efektywności obsługi klienta

Aby zwiększyć satysfakcję klientów, Grupa CCC regularnie zbiera od nich informacje zwrotne. W ramach tego obszaru CCC:

- monitoruje wpisy klientów w Internecie za pomocą zewnętrznego narzędzia wyszukującego tzw. słowa-klucze oraz pomaga w rozwiązaniu zgłoszonego problemu,
- monitoruje i moderuje opinie klientów, które pojawiają się pod tzw. wizytówkami wszystkich sklepów CCC w Internecie. Zebrane informacje pozwalają ocenić postrzeganie sieci sprzedaży przez klientów,
- prowadzi ankiety zbierające ocenę i preferencje klientów dotyczących zakupów w sklepie internetowym, wizyty w sklepie stacjonarnym, pracy agentów BOK oraz preferencji zakupowych. W 2020 roku CCC planuje uruchomić ankietę oceniającą jakość strony ccc.eu,
- współpracuje z Opineo.pl.

W ramach prac nad optymalizacją kanałów obsługi klientów, rozpoczęliśmy projekt uruchomienia tzw. chatbota w 2020 roku. Narzędzie to będzie umożliwiać:

- uzyskanie odpowiedzi bezpośrednio od agenta infolinii,
- uzyskanie odpowiedzi bez kontaktu z agentem, na podstawie gotowych informacji,
- weryfikację informacji w oparciu o integrację z serwisami zewnętrznymi (status przesyłki, status reklamacji, dostępność produktu).

Inny projekt, w którym biorą udział przedstawiciele BOK, będzie dotyczył umiejscowienia głównych procesów oraz zgromadzenia wszystkich potrzebnych do obsługi klienta informacji w jednym panelu obsługowym. W ramach jednego z obszarów projektu, tzw. „CRM Operacyjnego”, analizowana jest możliwość stworzenia narzędzia, które zoptymalizuje pracę agentów BOK w zakresie operacyjnym, a także komunikacji z klientem. Weryfikowane są możliwości gromadzenia w jednym miejscu informacji takich jak historia sprzedaży, preferencje klientów oraz gotowe rekomendacje sprzedażowe dla klientów, co umożliwiłoby BOK nie tylko bardziej kompleksową i szybszą obsługę, ale również proponowanie klientom zakupu produktu za pośrednictwem sklepu internetowego w oparciu o spersonalizowane rekomendacje bazujące na danych historycznych.

Satysfakcja klientów

Grupa CCC regularnie prowadzi badania opinii wśród swoich klientów. Wykazują one, że CCC jest w Polsce marką numer jeden w odniesieniu jakości do ceny.

(badanie YouGov BrandIndex).

Ponadto, z tzw. badań NPS

(Net Promoters Score)

wynika, że 85% klientów znajduje w sklepach Grupy CCC to, czego szuka,

87% jest zadowolonych z obsługi, a 89% zadowolona oferta produktowa.

(badanie zewnętrzne IQS, listopad 2019).

Grupa CCC nieustannie i niezmiennie rozwija ofertę produktową, aby sprostać zmieniającym się upodobaniom klientów, a także docierać do różnych grup docelowych.

¹ Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 19 października 2004 r. w sprawie dodatkowych wymagań dotyczących znakowania obuwia przeznaczonego do sprzedaży konsumentom

Innowacje w sprzedaży

Centrum Badawczo-Rozwojowe zajmuje się łącznie czterema obszarami badawczymi, z których trzy bezpośrednio dotyczą klientów:

Badania nad rozwojem oferty produktowej grupy CCC – rozwój marki Lasocki (w szczególności linii Comfort Line) w kierunku innowacyjnych produktów ze szczególnym uwzględnieniem rozwiązań prozdrowotnych,

Obszar badań neuromarketingowych – zrozumienie potrzeb klienta – salon wzorcowy (Customer Innovation Center),

Obszar badań analitycznych (CCC analytics).

W wyniku realizacji założonych prac B+R w obszarze innowacji produktowej mają zostać opracowane takie rozwiązania jak obuwie o wydłużonym cyklu żywotności, nowatorskie konstrukcje obuwia i materiały wspomagające procesy rekonwalescencji czy konstrukcje zwiększające komfort oraz bezpieczeństwo użytkowania przez osoby po przebytych urazach. Nowe rozwiązania w zakresie produktu mają na celu podniesienie innowacyjności marki Lasocki pod względem materiałowo-konstrukcyjnym, użytkowym oraz jeszcze wyższej jakości.

W 2019 roku Grupa wprowadziła na rynek usługę **esize.me** dzięki której możliwe jest wykonanie dokładnego modelu 3D stóp uwzględniającego ich długość, szerokość, wysokość i obwód, a także rekomendacje obuwia pasującego do stopy klienta.

**Skaner**

może porównać skan stóp klienta ze skanami wnętrza butów, które znajdują się w ofercie sklepów CCC i zaproponować spersonalizowaną ofertę obejmującą produkty ze sklepów stacjonarnych CCC oraz internetowych ccc.eu i eobuwie.pl. Ponadto system zapamiętuje preferencje i oczekiwania klienta, co skutkuje jeszcze trafniejszym doborem oferty dla klientów w przyszłości.

CCC jako pierwszy podmiot z sektora mody w Polsce rozpoczęło testy usługi Google Asystent,

która umożliwi swoim klientom sprawdzenie np. najbliższego sklepu CCC, aktualnych promocji w Klubie czy przeglądanie produktów w oparciu o komendy głosowe.

Działalność Voice Commerce w Polsce jest wciąż na bardzo wczesnym etapie, jednak mimo to CCC rozpoczęło testowanie usługi, aby być przygotowanym na zmianę na rynku e-commerce vs Voice Commerce w przyszłości.

Porozmawiaj z CCC przez asystenta głosowego Google!



Aplikacja mobilna CCC przy wykorzystaniu sztucznej inteligencji (AI)

jest w stanie rozpoznać obuwie ze zdjęcia wykonanego przez użytkownika i pokazać mu najbardziej zbliżone wizualnie buty z oferty sklepów CCC.

W roku 2020, w formie pilotażu, planowane jest uruchomienie kas samoobsługowych w sklepach stacjonarnych CCC.

W sieci sprzedaży pojawią się urządzenia typu „kiosk”,

które wspomogą klienta w decyzjach zakupowych. W przyszłości CCC planuje również wdrożyć narzędzie, które nie tylko pozwoli klientowi dobrać rozmiar obuwia, ale również pozwoli „wirtualnie” je przymierzyć. Za pomocą modeli 3D i rozszerzonej rzeczywistości klient będzie mógł obejrzeć produkt w różnych płaszczyznach, a także przenieść produkt, np. na podłogę, aby lepiej odwzorować jego realny wygląd. Rozwiązanie to planujemy wdrożyć w ramach aplikacji mobilnej CCC.



4.2 POSZANOWANIE PRAW KLIENTÓW

Prawa klientów są określone w Prawie Konsumenckim. Ponadto dokumentami regulującymi prawa klientów w Grupie CCC są:

Kodeks Etyki Reklamy,

Procedura reklamacji towarów klientów w sklepach stacjonarnych CCC,

Odpowiedzialność i kontakty – Dział Reklamacji i Biuro Obsługi Klienta,

Regulamin zwrotu towaru w CCC S.A.,

Standardy obsługi klienta w sklepach stacjonarnych,

Regulamin serwisu internetowego CCC Shoes&Bags,

Regulamin programu lojalnościowego CCC Klub.

Obsługa posprzedażowa

[GRI 206-1, 416-2]

Celem Grupy CCC jest budowanie pozytywnego doświadczenia klientów oraz wzrost satysfakcji z obsługi klienta, w tym podczas procesu reklamacji.

Grupa CCC czuje się odpowiedzialna za dostarczenie towaru wolnego od wad fizycznych i prawnych. Jeżeli jakość zakupionego produktu okazała się niezgodna z umową, klientom przysługuje prawo do złożenia reklamacji. Dotyczy to zarówno reklamacji produktów zakupionych w sklepach stacjonarnych jak również produktów zakupionych w sklepie internetowym.

Dokumentami, które regulują kwestie związane z reklamacjami są „Regulamin reklamacji produktów zakupionych w sklepach stacjonarnych CCC” oraz udostępnione na stronie www.ccc.eu „Zasady przyjmowania reklamacji produktu zakupionego w sklepie internetowym”. Zgłoszenia reklamacyjne są rozpatrywane w oparciu o obowiązujące akty prawne – w szczególności ustawę z dnia 23 kwietnia 1964 Kodeks Cywilny lub analogiczne przepisy w innych krajach.

Klient powinien zostać poinformowany o stosowanej przez przedsiębiorcę procedurze rozpatrywania reklamacji. Informacje na ten temat są udostępniane na stronie internetowej <https://ccc.eu/pl/reklamacje> oraz przekazywane bezpośrednio przez sprzedawców.

W ramach obsługi posprzedażowej klient, który dokonał zakupu w sklepie stacjonarnym sieci CCC, może zgłosić reklamację w dowolnym punkcie handlowym sieci na terenie całego kraju. Reklamację towaru zakupionego w sklepie internetowym CCC można zgłosić za pośrednictwem strony internetowej lub w dowolnym sklepie stacjonarnym na terenie kraju.

W drukach reklamacyjnych znajduje się zapis informujący o możliwości skorzystania z pozasądowych sposobów rozpatrywania reklamacji i dochodzenia roszczeń. CCC S.A. wyraża zgodę na pozasądowe rozwiązywanie sporów kon-

sumenckich, które ma na celu polubowne zakończenie sporu pomiędzy klientem a sprzedawcą. Procedura, wprowadzona ustawą o pozasądowym rozwiązywaniu sporów konsumenckich, ma na celu szybsze, zazwyczaj bezpłatne i znacznie mniej sformalizowane zakończenie sprawy niż w postępowaniu przed sądem powszechnym. W osiągnięciu porozumienia pomagają niezależni eksperci, np. mediatorzy.

Wszystkie problemy zgłaszane przez klientów są szczegółowo analizowane. Wnioski z analizy reklamacji i sugestie klienta są uwzględniane przy usprawnianiu produktów i usług. Wyniki przyjętej polityki widoczne są przede wszystkim we wzroście zadowolenia klientów z obsługi reklamacji oraz zwiększeniu kompetencji komunikacyjnych pracowników, którzy zostali przeszkoleni z zasad obsługi klienta.

W 2019 roku zgłoszono 445 295 reklamacji dla Polski. Łączna liczba reklamacji w Grupie CCC* w 2019 wyniosła 663 510.

W 2019 roku nie było zgłoszeń naruszeń w zakresie bezpieczeństwa produktów i usług.

W 2019 roku CCC S.A. ponownie otrzymała tytuł Amicus Consumantium przyznawany firmom, które propagują ideę polubownego rozwiązywania sporów. Tytuł został przyznany przez Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów wraz z Senackim Zespołem ds. Ochrony Konsumentów.

Komunikacja marketingowa

[GRI 417-3]

Grupa CCC w komunikacji marketingowej kieruje się kilkoma istotnymi zasadami:

- reklama nie może wprowadzać odbiorcy w błąd,
- reklama nie stwarza u odbiorcy wrażenia, że nie istnieje obowiązek zapłaty za produkt,
- reklama skierowana do dzieci lub młodzieży nie zawiera treści stwarzających zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa oraz nie wprowadza w błąd poprzez wykorzystanie ich naturalnej ufności i braku doświadczenia,
- reklama ma być jasna i zrozumiała,
- reklama nie narusza społecznego zaufania do prawidłowo realizowanych działań podejmowanych w zakresie ochrony środowiska naturalnego,
- informacje o sponsorowaniu danego wydarzenia przez Grupę CCC są wyraźnie sformułowane w przekazie marketingowym i nie naruszają dobrych obyczajów, a sponsorowane wydarzenia nie mają negatywnego wpływu na środowisko naturalne. Wydarzenia sponsorowane przez CCC zachowują powszechnie przyjęte zasady etyki i dobrego obyczaju oraz pozostają w zgodzie z zasadami współżycia społecznego. Grupa CCC w komunikacji nie propaguje postaw kwestionujących prawa zwierząt,
- promocje sprzedaży CCC są kształtowane w taki sposób, żeby nie nadużywały zaufania odbiorców ani nie wykorzystywały ich potencjalnego braku wiedzy czy doświadczenia.

* Dotyczy danych z krajów: Polska, Czechy, Słowacja, Austria, Węgry, Słowenia, Chorwacja, Bułgaria

W związku z dbałością o przestrzeganie zasad został stworzony Kodeks Etyki Reklamy, który zostanie sformalizowany w 2020 roku, zgodnie z zasadami, które obowiązują w Grupie Kapitałowej. Zadaniem Kodeksu jest zapewnienie, aby reklama nie wprowadzała odbiorcy w błąd oraz chronienie go przed nieetycznym i nieuczciwym przekazem reklamowym. Kodeks jest zbiorem przepisów określających, co jest dopuszczalne w przekazie reklamowym Grupy. Promuje on odpowiedzialne praktyki w dziedzinie reklamy i odpowiada na wyzwania stawiane przez dynamiczny rynek medialny. Kodeks reguluje wszystkie aspekty komunikacji marketingowej Grupy CCC z uwzględnieniem specyfiki różnych mediów. Zawiera szczegółowe przepisy zakazujące m.in. dyskryminacji ze względu na płeć, wyznanie czy narodowość, używania elementów zachęcających do aktów przemocy, nadużywania zaufania odbiorcy, jego braku doświadczenia lub wiedzy.

CCC jako odpowiedzialna firma dba o przestrzeganie praw konsumenta. Aby minimalizować sytuacje wątpliwe, dokładamy należyte staranności, aby komunikacja z klientem była prosta, kompletna, tłumacząca w wyczerpujący sposób cechy produktów, jego aktualne ceny i prowadzone na bieżąco akcje promocyjne. Zarówno komunikacja elektroniczna, jak i regulaminy promocji wskazują w jednoznaczny sposób kategorie produktów objętych daną akcją marketingową, warunki zawarcia umowy sprzedaży produktów oraz sposób przyznania zniżki. Dodatkowo, w zależności od rodzaju promocji, klient dostaje informację, czy zobowiązany jest do poniesienia dodatkowych kosztów poza uiszczeniem ceny za wybrane produkty.

Przy planowaniu akcji promocyjnych i wyprzedażowych zależy nam, żeby każdy klient mógł uzyskać informacje na czas.

Akcje promocyjne wspierane są kampaniami radiowymi i telewizyjnymi.

W pasażach galerii handlowych dodatkowo emitowane są komunikaty informujące o bieżących akcjach marketingowych.

Sklepy są oznakowane czytelnymi naklejkami, a same produkty posiadają oznaczenia wskazujące na starą i nową cenę.

Klient CCC może także zapoznać się ze szczegółowymi warunkami wybranej promocji wchodząc na stronę ccc.eu.

W dziale „Regulaminy” publikowane są warunki akcji promocyjnych prowadzonych w sklepach stacjonarnych i sklepach internetowych.

W sytuacjach niejednoznacznych lub wątpliwych, finalna decyzja podejmowana jest na korzyść klienta.





4.3 RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIENIÓW OBSŁUGI KLIENTA

1. Ryzyko związane z jakością i bezpieczeństwem produktu

Niedostateczna dbałość o jakość produktu może skutkować zagrożeniem zdrowia klienta korzystającego z produktów Grupy.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Grupa CCC przeprowadza kontrolę w zakresie jakości i bezpieczeństwa produktów, zobowiązuje dostawców do przestrzegania procedur, harmonogramów oraz standardów zawartych w Kodeksie Postępowania Dostawców oraz wymagań związanych z jakością i bezpieczeństwem produktu. Grupa CCC dba również o to, aby produkty pochodziły z certyfikowanych materiałów, które spełniają wymogi dotyczące BHP oraz środowiska. Przykładowo, kolekcje Lasocki Kids oraz Lasocki Young są wykonywane ze skór powstałych w ekologicznych garbarniach, certyfikowanych zgodnie z protokołem Leather Working Group.

2. Ryzyko związane z reklamacjami

Błędy w rozpatrywaniu zgłoszeń reklamacyjnych, w związku z nieznanymi przepisami reklamacyjnymi lub wewnętrznymi procedurami w tym zakresie, mogą skutkować pogorszeniem relacji z klientem, zagrożeniem wizerunku marki lub sankcjami ze strony organów nadzoru nad rynkiem.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Budowanie pozytywnego doświadczenia klientów oraz wzrost satysfakcji z obsługi podczas procesu reklamacji, poprzez wdrażanie procedur i regulacji dotyczących kompleksowej obsługi klienta oraz optymalizacji procesu reklamacyjnego (np. „Standardy obsługi klienta w sklepach stacjonarnych”, „Regulamin zwrotu towarów”, „Procedura reklamacji towarów klientów w sklepach stacjonarnych CCC”, „Instrukcja – Skrócony proces reklamacji w sklepach stacjonarnych”), rozbudowy narzędzi wspierających klienta oraz rozwój Biura Obsługi Klienta, prowadzenie szkoleń e-learning dla pracowników poruszających zagadnienia z obszaru obsługi klienta. Planowane są także szkolenia online w formie warsztatów.

3. Ryzyko dotyczące niedostatecznie przejrzystej komunikacji z klientem

Błędy w komunikacji w zakresie ceny i promocji, oznaczenia towaru w obszarach takich jak:

istotne cechy produktu i właściwości, skład, metody, przydatność, ilość czy pochodzenie,

wartość produktu i jego rzeczywista cena oraz warunki płatności,

warunki dostawy, wymiany, zwrotu, napraw i konserwacji,

warunki gwarancji,

prawa własności intelektualnej i przemysłowej, w szczególności patenty, nazwy, znaki towarowe oraz wzory przemysłowe i modele,

urzędowe zezwolenia lub atesty, nagrody, medale i dyplomy, zakres świadczeń przedsiębiorcy na cele dobroczynne,

zasady promocji, warunki uczestnictwa w promocji.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenia skutków ryzyka związanych z niedostateczną przejrzystością przekazu informacji z klientem. Aby minimalizować sytuacje wątpliwe, Grupa wdraża narzędzia, aby komunikacja z klientem była prosta, kompletna i tłumacząca w wyczerpujący sposób cechy produktów, jego aktualne ceny i prowadzone akcje promocyjne. Grupa rozbudowuje kompleksową obsługę klientów, wdraża regulacje dotyczące komunikacji marketingowej i reklamy (np. regulaminy promocji, Kodeks Etyki Reklamy) oraz rozwija Biuro Obsługi Klienta.

4. Ryzyko błędów w obsłudze zamówień klientów

Błędy w realizacji zamówień klientów złożonych w sklepie internetowym prowadzące do wydłużonego czasu dostawy, wysłania nieprawidłowych produktów.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: W celu minimalizacji ryzyka związanego z błędami w obsłudze zamówień klientów, Grupa podejmuje następujące działania:

- wdrażanie raportów i procesów monitorujących poprawność działania procesu realizacji zamówienia,
- monitorowanie pracy pracowników,
- testowanie rozwiązań przed ich wdrożeniem do produkcji,
- optymalizacja procesów mająca na celu minimalizowanie możliwości popełnienia błędów przez pracownika.

5. Ryzyko wycieku danych osobowych

Błędy skutkujące udostępnieniem danych osobowych klientów osobom trzecim.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem:

- szkolenie pracowników z zakresu przetwarzania danych osobowych,
- monitorowanie jakości pracy pracowników pracujących z danymi osobowymi,
- optymalizacja procesów mająca na celu ograniczenie możliwości popełnienia błędów przez pracownika,
- opracowanie sposobów działania oraz procedury kryzysowej na wypadek wycieku danych osobowych.



PRACOWNIK

5

84

ZARZĄDZANIE
ZASOBAMI LUDZKIMI

94

WSPIERANIE
RÓŻNORODNOŚCI

96

BEZPIECZEŃSTWO
I HIGIENA PRACY

103

RYZYKA DOTYCZĄCE
ZAGADNIENI
PRACOWNICZYCH

5.1 ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Grupa CCC jest atrakcyjnym i pożądanym pracodawcą, który kieruje się swoimi wartościami oraz tworzy innowacyjne i międzynarodowe miejsce pracy.

Bycie dobrym pracodawcą to gwarancja rynkowego sukcesu, a taki można osiągnąć mając wykwalifikowanych i lojalnych pracowników. Grupa CCC jest przekonana, że powodzenie firmy w dużej mierze zależy od kompetencji i zaangażowania jej załogi, dlatego realizowany model zarządzania zasobami ludzkimi w Grupie zakłada pozyskiwanie najlepszych kandydatów, wdrażanie ich, rozwijanie oraz promowanie wewnątrz organizacji.

W Grupie CCC funkcjonuje Polityka Personalna, która oparta jest na zasadach:

doceniania inicjatywy i kreatywności,

doceniania otwartości na zmiany,

sprzysiania rozwojowi pracowników,

otwartości na różnorodność,

poszanowania godności pracownika.

Ponadto Politykę Personalną uzupełniają następujące zasady dotyczące poszczególnych obszarów związanych z zarządzaniem zasobami pracy:

Procedura rekrutacji,

Polityka ochrony danych osobowych,

Polityka BHP,
Instrukcja bezpieczeństwa ppoż.,

Procedura dotycząca szkoleń BHP
(i inne szczegółowe procedury),

Regulamin Pracy,

Regulamin Wynagradzania,

Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,

Procedura podnoszenia kwalifikacji zawodowych,

Polityka różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów,

Procedura systemu ocen okresowych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych oraz w magazynach.



Dodatkowo skuteczną realizację Polityki Personalnej wspierają:

Kodeks Etyki z powołaną Komisją ds. Etyki,
(szczegółowe informacje określa Kodeks Etyki dla GK CCC).

Szeroki dostęp do szkoleń m.in. z prawa pracy, w tym w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi w miejscu pracy (więcej informacji na temat mobbingu określa Regulamin Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi w GK CCC).

Materiały informacyjne oraz plakaty dotyczące zatrudniania w GK CCC osób niepełnosprawnych (ogłoszenia rekrutacyjne, informacje w Urzędzie Pracy).

Zespół Audytu Wewnętrznego.

Polityka Personalna może być przyjęta w całości przez poszczególne spółki Grupy CCC, przy czym spółki mają swobodę dalszego doskonalenia najlepszych praktyk personalnych.



Struktura zatrudnienia [GRI 102-8, 401-1, 405-1]

Grupa CCC na koniec 2019 roku zatrudniała 15 257 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty), z czego 88% stanowiły kobiety, a 12% mężczyźni.

Liczba pracowników zwiększyła się o 3 217 osób, a stosunek zatrudnionych w Grupie CCC kobiet do mężczyzn nie uległ zmianie w porównaniu z rokiem 2018. Wśród ogółu zatrudnionych 62,4% osób posiadało umowy o pracę na czas nieokreślony i 37,6% było zatrudnionych w ramach umów na czas określony. W ciągu roku odsetek osób zatrudnionych na umowach o pracę wzrósł o 26,7%. 42% wszystkich pracowników zatrudnionych w Grupie CCC

w 2019 roku miało poniżej 30 lat i stanowili największą grupę wiekową. 31% pracowników należało do grupy wiekowej w przedziale 30-40 lat, 19% pracowników należało do grupy wiekowej w przedziale 40-50 lat, a osoby powyżej 50. roku życia stanowiły 8% wszystkich pracowników.

Spośród wszystkich zatrudnionych w Grupie 64,9% osób pracowało w Polsce,

gdzie zlokalizowane są m.in. siedziba spółki, fabryka, Centrum Logistyczne oraz sieć sklepów licząca 548 salonów. W spółkach zależnych prowadzących działalność za granicą na koniec 2019 roku pracowało 35,1% wszystkich pracowników.

Na koniec 2019 roku w dominującej jednostce CCC S.A., w której ulokowane są obszary administracyjne, magazynowe i sprzedażowe było zatrudnionych **6 756 pracowników**, z czego **91% stanowiły kobiety, a 9% mężczyźni**. Wśród ogółu zatrudnionych 46,1% osób posiadało umowy o pracę na czas nieokreślony, a 53,9% zatrudnionych było w ramach umów na czas określony.

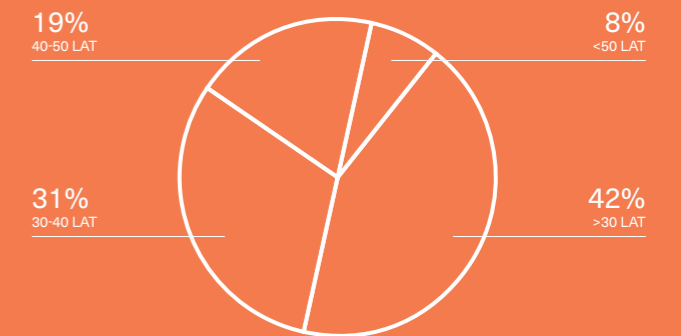
Odsetek zatrudnionych kobiet i mężczyzn w 2019 roku

w Grupie CCC



Odsetek grup wiekowych w 2019 roku

w Grupie CCC



Całkowita liczba nowych pracowników (osób, które zostały zatrudnione) w okresie objętym raportowaniem wyniosła **8 921 osób w Grupie CCC i 4 204 osób w CCC S.A.** Wskaźnik rotacji pracowników (liczba pracowników, którzy odeszli z pracy w danym roku w stosunku do liczby pracowników wg stanu na koniec roku) wyniósł w tym czasie 48,5% dla Grupy CCC w odniesieniu do wszystkich pracowników i 27,0% w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. W przypadku CCC S.A. wskaźnik rotacji uwzględniający wszystkich pracowników (zatrudnionych na czas nieokreślony i określony) wyniósł 59%, natomiast w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony wyniósł jedynie 1%. Szczegółowe informacje na temat liczby pracowników na etatach według typu umowy o pracę, liczby pracowników nowo zatrudnionych i pracowników, którzy odeszli z pracy znajdują się w Załączniku nr 1 do raportu.

W strukturze zatrudnienia Grupy CCC wydzielone są trzy szczeble zaszerogowania: wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy oraz pozostali pracownicy. Na koniec 2019 roku wśród 73 osób zaliczanych do wyższej kadry kierowniczej 47,9% stanowiły kobiety, wśród 748 menedżerów i kierowników 74,5% to kobiety, natomiast w gronie 14 436 pozostałych pracowników udział kobiet wyniósł 88,5%.

Na dzień 31 grudnia 2019 roku **473 osoby świadczyły w Grupie CCC pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, a w poprzednim roku było ich 339.**

Na koniec 2019 roku liczba osób, które świadczyły Grupie CCC pracę w formule outsourcingu, wyniosła 135, wobec czterech osób w roku poprzednim. Wzrost wynikał z zaangażowania w spółce eobuwie.pl Logistics 131 osób w formule outsourcingu w ciągu 2019 roku.

W 2019 roku liczba niepełnosprawnych pracowników w Grupie CCC wzrosła o 23% w porównaniu z rokiem 2018. Według stanu na dzień 31 grudnia 2019 roku niepełnosprawni zatrudnieni w Grupie CCC stanowili 4,2% ogółu zatrudnionych, a w CCC S.A. – 6,3%. Większość pracowników niepełnosprawnych jest zatrudnionych w Polsce i stanowi 82,3% wszystkich osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Grupie CCC. Spośród wszystkich spółek CCC Factory Sp. z o.o. ma najwyższy odsetek zatrudnionych osób niepełnosprawnych stanowiący 8,2%.

W 2019 roku spółki z Grupy CCC

odprowadziły łącznie 1 876,7 tys. zł składek na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub analogiczne instytucje w innych krajach

(wzrost o 104,9% w porównaniu do 2018 roku).

Szczegółowe dane na temat liczby pracowników zatrudnionych w Grupie CCC, osób nowo zatrudnionych oraz tych, które odeszły z pracy, na temat pracowników z niepełnosprawnościami i na temat osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i w formule outsourcingu znajdują się w Załączniku 1 do raportu.

System wynagrodzeń [GRI 405-2, 102-35]

Polityka wynagrodzeń w CCC S.A. prowadzona jest na podstawie obowiązującego w spółce Regulaminu Wynagrodzenia, który zakłada, iż wynagrodzenie pracownika powinno być adekwatne do zajmowanego przez niego stanowiska, zakresu zadań i obowiązków oraz posiadanych kompetencji. Dodatkowo przepisy Regulaminu pracy zawierają zasady wynagradzania oraz dodatkowe kwestie pracownicze, między innymi dotyczące czasu pracy oraz współdziałania z zakładową organizacją związkową.

W 2019 roku średnie miesięczne wynagrodzenie brutto dla wszystkich osób zatrudnionych w Grupie CCC wyniosło 3 605 zł i było wyższe o 21,4% niż w roku 2018.

Średnie wynagrodzenia menedżerów i kierowników spadły w ciągu ostatniego roku o 12,2% do poziomu 7 259 zł, a średnie wynagrodzenia wyższej kadry zarządzającej wzrosło o 11,3% do poziomu 25 032 zł. W największym stopniu wzrosło średnie wynagrodzenie pozostałych pracowników o 21,4% do poziomu 3 309 zł. W spółce CCC S.A. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wszystkich pracowników zatrudnionych w roku 2019 wyniosło 1 957 zł i było o 14,4% wyższe w porównaniu z rokiem 2018.

W największym stopniu wzrosło średnie wynagrodzenie brutto pozostałych pracowników – o 16,0%, do poziomu 1 840 zł.

Stosunek średniego wynagrodzenia brutto kobiet do średniego wynagrodzenia brutto mężczyzn spośród wszystkich pracowników Grupy CCC wyniósł w 2019 roku 60,3% i był o 0,1 p.p. niższy niż przed rokiem. W przypadku pracowników wyższej kadry zarządzającej wskaźnik obniżył się o 24,0 p.p. do poziomu 61,3%, a w odniesieniu do menedżerów i kierowników wartość wskaźnika spadła o 10,9 p.p. do poziomu 51,1%. Podwyższenie wskaźnika nastąpiło w przypadku pozostałych pracowników i wzrósł on o 3,2 p.p. do poziomu 73,8%.

W CCC S.A. stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn wyniósł w 2019 roku 54,2%

i był o 0,9 p.p. niższy niż w 2018 roku. W przypadku menedżerów i kierowników nastąpił wzrost wskaźnika o 5,8 p.p., a w przypadku pozostałych pracowników spadek o 3,6 p.p.



Rekrutacja

Celem działań rekrutacyjnych jest pozyskanie najlepszych kandydatów z pożądanymi kompetencjami, którzy będą efektywnie realizować zadania, przejawiać inicjatywę oraz osiągać założone cele. Proces rekrutacji zapewnia równe szanse uczestnikom oraz obiektywizm oceny kandydatów poprzez zastosowanie odpowiednich narzędzi selekcji. Kwestie organizacyjne procesu rekrutacyjnego są normowane w Procedurze Rekrutacji.

CCC S.A. stosuje szereg działań wykraczających poza standardowe ogłoszenia rekrutacyjne, aby dotrzeć z ofertą pracy do potencjalnych kandydatów. CCC S.A. nawiązuje współpracę z uczelniami wyższymi na terenie całej Polski, bierze udział w targach pracy, tworzy kampanie rekrutacyjne w mediach społecznościowych, wyszukuje i kontaktuje się bezpośrednio z potencjalnymi kandydatami, współpracuje z Urzędami Pracy, a także lokalnymi portalami internetowymi i prasą.

W 2019 roku została wdrożona nowa Procedura Rekrutacyjna usprawniająca proces rekrutacji i zatrudnienia dla pracowników administracji biurowej, magazynowych oraz sieci sprzedaży. Dodatkowo opracowano Standardy Rekrutacji mające na celu ujednoczenie procesu i podniesienie jakości rekrutacji obejmujące obszary takie jak przygotowanie do rekrutacji, cechy idealnego kandydata, cechy idealnego rekrutera, zebranie i selekcja CV, RODO w procesie rekrutacyjnym, wywiad telefoniczny z kandydatem, spotkanie rekrutacyjne, złożenie oferty oraz zakończenie procesu rekrutacji. Stworzono również materiały wspierające Kierowników Sklepów w procesie rekrutacji. Zrealizowano też cykl szkoleń e-learningowych dedykowanych Kierownikom Sklepu, Zastępcom Kierownika Sklepu oraz Liderom Sprzedaży na temat Standardów Rekrutacji, tj. narzędzi oraz technik rekrutacji i selekcji. Łącznie szkolenie odbyło 1 236 osób.

Dbając o atrakcyjność CCC jako przyjaznego i innowacyjnego pracodawcy w 2019 roku kontynuowano Program Poleceń Pracowniczych. Została również uruchomiona nowa strona kariery (<https://kariera.ccc.eu>), dzięki której CCC buduje wiarygodny wizerunek pracodawcy poprzez propagowanie wypowiedzi pracowników z różnych obszarów biznesowych oraz przybliżenie informacji o charakterystyce poszczególnych obszarów. Aby zapewnić jak najlepszą komunikację z kandydatami w procesach rekrutacyjnych, CCC używa systemu rekrutacyjnego tzw. Applicant Tracking System (ATS), który pozwala na sprawne zarządzanie procesem rekrutacyjnym od stworzenia ogłoszenia po wybór najlepszego kandydata.

Grupie CCC zależy na rozwoju wewnętrznym swoich pracowników, dlatego każdy proces rekrutacji jest uruchomiany wewnątrz i komunikowany pracownikom sieci sprzedaży, magazynów oraz pracowników administracji biurowej. CCC współpracuje również z Urzędami Pracy w całej Polsce w zakresie organizowania staży. W 2019 roku zostało podpisanych łącznie 117 umów o zorganizowanie staży dla osób bezrobotnych.

Oprócz współpracy z Urzędami Pracy, CCC pozyskuje stażystów, nawiązując współpracę z innymi instytucjami realizującymi projekty stażowe na stanowisku sprzedawca, takimi jak Ochotnicze Hufce Pracy, stowarzyszenia związane

z wspieraniem przedsiębiorczości, szkoły, zakłady doskonalenia zawodowego, itp.

W 2019 roku, przy współpracy z PUP w Polkowicach, na staż w siedzibie CCC zostały przyjęte cztery osoby. Z kolei w ramach własnego programu stażowego, w biurze Regionalnym CCC w Warszawie staż odbyło sześć osób. CCC umożliwia również odbywanie praktyk zawodowych uczniom. W 2019 roku 34 uczniów z 11 szkół odbywało praktyki na stanowisku Technik Handlowiec w całej Polsce m.in. w Gdańsku, Krakowie, Wrocławiu, Raciborzu, Wodzisławiu Śląskim, Żąbkowicach Śląskich, Tychach, Słupsku.

Adaptacja [GRI 404-2]

Proces adaptacji bazuje na założeniu, że nowo przyjęty pracownik pozostanie w strukturach znacznie dłużej, jeśli w początkowym okresie zatrudnienia zostanie właściwie przeprowadzony proces wdrożenia. Ma on na celu skrócenie czasu nabywania przez pracownika pełnej zdolności do wykonywania swoich obowiązków oraz płynne włączenie go do współdziałania w strukturach organizacji. Dla zminimalizowania potencjalnych problemów dla nowo zatrudnionego pracownika zostały opracowane programy adaptacji.

Ważnym elementem każdego z nich jest podkreślenie odpowiedzialności przełożonego za każdego pozyskanego pracownika. Odpowiednio spersonalizowane programy w zależności od stanowiska to klucz do sukcesu skutecznego wdrożenia pracownika.

W 2019 roku został udoskonalony proces wdrożenia pracowników zarówno biurowych, jak i magazynowych. Każda nowo zatrudniona osoba jest zapraszana na spotkanie w formie prezentacji, podczas którego otrzymuje w pigułce wszystkie najważniejsze informacje na temat firmy, obowiązujących zasad, wartości i benefitów. Proces wdrożenia pracowników administracji biurowej, oprócz szkolenia stanowiskowego we własnym obszarze, daje możliwość udziału każdego nowego pracownika w szkoleniu sklepowym, dzięki któremu może „od środka” poznać procesy kluczowe dla biznesu CCC.

Skuteczność procesu adaptacji mierzona jest poprzez analizę wyników badania opinii „Stay Interview”,

przeprowadzanego po okresie próbnym. Celem tego badania jest poznanie opinii i wrażeń nowego pracownika po pierwszych miesiącach pracy oraz zweryfikowanie, czy i w jakim stopniu ustalenia podjęte podczas procesu rekrutacji są jego zdaniem realizowane.

W 2019 roku został także ustandaryzowany proces wdrożenia pracownika w strukturach sklepowych. Każdy nowy pracownik objęty jest szkoleniem wstępnym, które przeprowadzane jest przez Kierownika Sklepu oraz osoby przez niego wskazane – Mentorów.

Employer branding

Employer branding jest nieodłącznym elementem działań Grupy CCC. Grupa prowadzi wiele działań, zarówno w obszarze HR, jak również szeroko pojętej komunikacji, których głównym celem jest budowanie zewnętrznego oraz wewnętrznego employer branding. W tym obszarze zostały wyznaczone następujące cele:

W obrębie komunikacji:

- pozycjonowanie CCC jako atrakcyjnego pracodawcy,
- budowanie wizerunku eksperckiej kadry CCC,
- efektywność komunikacji wewnętrznej,
- poprawa zaangażowania pracowników w projekty wolontariackie/grantowe,
- budowanie wiarygodności firmy i bezpieczeństwa zatrudnienia u obecnych i przyszłych pracowników.

W obrębie HR:

- pozyskanie najlepszych kandydatów,
- zatrzymanie najlepszych pracowników,
- pozytywne doświadczenia z CCC (rekrutacyjne, pracownicze, itp.),
- uczciwość i przejrzystość zatrudnienia.

Zarówno w działaniach rekrutacyjnych, jak również komunikacyjnych eksponowane są benefity oferowane przez Grupę CCC, jej wartości, a także wyróżniki firmy, m.in. dbałość o zdrowie, kondycję i bezpieczeństwo.

W 2019 roku Grupa CCC prowadziła następujące działania budujące wizerunek atrakcyjnego i wiarygodnego pracodawcy:

- prowadzenie rekrutacji wewnętrznych,
- stworzenie nowej strony kariery CCC,
- udział w targach pracy,
- zmiana wizerunku ogłoszeń rekrutacyjnych,
- przeprowadzenie badania satysfakcji,
- przeprowadzenie konkursów dla pracowników w celu budowania zaangażowania, motywacji oraz współpracy pracowników,
- inicjatywy z zakresu edukacji, ekologii czy sportu.

Rok 2020 będzie kontynuacją działań z zakresu employer branding, mających na celu budowanie wewnętrznego oraz zewnętrznego wizerunku firmy. CCC S.A. planuje m.in. uruchomić Program Ambasadorów, którego celem będzie budowanie zaangażowania oraz wzmacnianie motywacji pracowników, budowanie relacji ze studentami i kontynuowanie współpracy z uczelniami wyższymi (Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Legnicy, Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach) oraz z Forum Edukacji Biznesowej, działającym przy

Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. CCC planuje również rozpocząć wdrażanie wersji językowych strony kariery na rynkach CCC oraz ulepszać proces wdrażania employer branding na podstawie informacji uzyskanych w badaniu opinii „Stay Interview”.

Środowisko pracy

Motywacja i benefity dla pracowników
[GRI 401-2]

CCC chce być atrakcyjnym pracodawcą, motywować i angażować swoich pracowników. W tym celu stworzono atrakcyjny pakiet benefitów. Grupa posiada wiele rozwiązań z zakresu motywacji niefinansowej i finansowej, a wybrane zostały opisane poniżej. Rozwiązania dotyczące motywacji pracowniczej są zależne od spółki. Są to m.in.:

- programy rozwojowe, szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, online i offline,
- coaching,
- stabilność zatrudnienia,
- atrakcyjne i ambitne zadania,
- szkolenia prowadzone przez trenerów wewnętrznych,
- jawna i atrakcyjna komunikacja o działaniach spółki,
- udział w innowacyjnych, międzynarodowych projektach,
- możliwości awansu,
- profilaktyczne akcje zdrowotne,
- karty rabatowe do sieci sklepów CCC oraz sklepów internetowych eobuwie.pl i MODIVO,
- stała opieka medyczna na terenie fabryki,
- systemy premiowe,
- dodatki stażowe, frekwencyjne, za dyspozycyjność,
- dodatek lokalizacyjny,
- dofinansowanie do nauki na studiach,
- nagrody jubileuszowe,
- dofinansowanie do posiłków pracowniczych,
- karty przedpłacone na święta,
- dofinansowanie dojazdów do pracy,
- możliwość dołączenia do grupowego ubezpieczenia na życie,
- bezpłatna prywatna opieka medyczna.

Rozwój kompetencji
[GRI 404-1, 404-2, 403-5]

Celem nadrzędnym polityki rozwojowej jest wzmacnianie kompetencji pracowników, procesu dzielenia się wiedzą oraz powiązanie działań szkoleniowych z konkretnymi potrzebami biznesowymi, a także uzupełnianie luk kompetencyjnych wśród pracowników we wszystkich obszarach funkcjonowania firmy.

Wsparcie w rozwoju kompetencji odbywa się według modelu 60:40 Development:

- 60% – On the job development** – udział w projektach, job rotation, zarządzanie przez cele oraz coaching&mentoring,
- 40% – Formal development** – warsztaty szkoleniowe (wewnętrzne i zewnętrzne), kursy językowe, e-learning.

Średnia liczba godzin szkoleniowych

	CCC S.A. 2019			Grupa CCC 2019		
	K	M	średnia	K	M	średnia
Liczba godzin szkoleniowych na osobę w roku						
Wyższa kadra zarządzająca	9,0	15,0	10,2	2,6	12,0	7,4
Menedżerowie i kierownicy	85,0	98,0	91,6	18,4	32,0	21,7
Pozostali pracownicy	105,0	89,0	103,7	54,6	32,4	52,0
Wszyscy pracownicy	104,8	89,5	103,5	52,9	31,9	50,3

W 2019 roku w Grupie CCC średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na jednego menedżera lub kierownika wyniosła 21,7 godziny. W przypadku osób należących do wyższej kadry zarządzającej liczba godzin szkoleniowych wyniosła 7,4 godziny na jednego pracownika, a w grupie pozostałych pracowników liczba godzin szkoleniowych wyniosła 52 godziny. W roku 2019 spółka CCC S.A. korzystała również ze szkoleń dofinansowywanych przez Krajowy Fundusz Szkoleniowy. W ramach tego projektu wykorzystano 1 786 godzin na szkolenia dydaktyczne, które dotyczyły m.in. zagadnień informatycznych, prawnych aspektów reklamacji, materiaoznawstwa, jakości i funkcjonalności obuwia, obsługi maszyn i urządzeń oraz uprawnień dla operatorów podnośników. W szkoleniach wzięło udział 93 pracowników.

Ponadto w odpowiedzi na potrzeby doskonalenia kompetencji miękkich uruchomiono wewnętrzny program szkole-

niowy „Współpracujmy efektywnie”, który jest realizowany w formie warsztatów. W 2019 roku w ramach projektu, podczas 18 spotkań, zostało przeszkolonych łącznie 155 pracowników na tematy m.in. współpracy, komunikacji oraz udzielania informacji zwrotnej.

Wybrane spółki Grupy realizują również szkolenia online, które umożliwiają dostęp do wiedzy szerokiemu gronu odbiorców. W formie szkoleń e-learningowych realizowane są szkolenia produktowe dedykowane sieci sprzedaży, szkolenia RODO, BHP, bezpieczeństwu informacji oraz szkolenia instruktażowe z obsługi poszczególnych narzędzi.

Z uwagi na dynamiczną ekspansję zagraniczną, organizowane są także stacjonarne kursy językowe dla pracowników w celu przygotowania kadry do efektywnej współpracy ze wszystkimi rynkami w Grupie CCC.

Liczba pracowników podnoszących swoje kwalifikacje

	CCC S.A. 2019			Grupa CCC 2019		
	K	M	średnia	K	M	średnia
Liczba osób						
Wyższa kadra zarządzająca	7	7	14	7	7	14
Menedżerowie i kierownicy	17	11	58	31	33	64
Pozostali pracownicy	187	82	269	264	184	448
Wszyscy pracownicy	211	100	341	302	224	526

Uzupełnieniem szkoleń przeprowadzanych w ramach czasu pracy jest zewnętrzna edukacja pracowników zdobywających nowe kwalifikacje. Pracownicy korzystają z programów umożliwiających rozwój poprzez uczestnictwo w szkoleniach, konferencjach, sympozjach, seminariach, warsztatach oraz studiach finansowanych lub współfinansowanych

przez pracodawcę. W 2019 roku w Grupie CCC w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w trybie zewnętrznym wzięło udział 525 pracowników, w tym 14 osób z wyższej kadry zarządzającej, 54 menedżerów i kierowników oraz 448 pozostałych pracowników.



System ocen
[GRI 404-3]

Głównym celem przeprowadzania oceny okresowej jest budowanie świadomości pracowników na temat ich mocnych i słabych stron oraz kompetencji, dzięki czemu zwiększa się skuteczność oraz jakość podejmowanych przez nich działań, zmierzających do realizacji celów i wdrażania osobistych planów rozwoju.

Ocena przeprowadzana jest w sposób pozwalający na zbudowanie związku pomiędzy efektywnością poszczególnych pracowników, a ich potencjałem rozwojowym. Wnioski z ocen są wykorzystywane w dalszym planowaniu ścieżek kariery.

W 2019 roku CCC przeprowadziło ocenę 703 pracowników. Pracownicy zdiagnozowani jako osoby z wysokim potencjałem wzięły dodatkowo udział w indywidualnej sesji Development Center, w trakcie której były badane kompetencje takie jak przywództwo, świadomość biznesowa,

przedsiębiorczość oraz zorientowanie na cel. Na podstawie wyników sesji zostały utworzone indywidualne plany rozwojowe, które będą realizowane w 2020 roku.

W firmie realizowany jest również Program Sukcesji. Planowanie sukcesji w podległym obszarze jest obowiązkiem każdego menedżera i służy zabezpieczeniu kluczowych stanowisk poprzez:

- zapewnienie ciągłości funkcjonowania procesów biznesowych,
- minimalizowanie utraty wiedzy i kompetencji, wynikającej z ewentualnego odejścia osób zatrudnionych na stanowiskach menedżerskich i eksperckich.

Dbając o stały rozwój kadry menedżerskiej oraz efektywne wykorzystywanie potencjału został zaplanowany cykl spotkań coachingowych.

W 2020 planowany jest szereg działań inspiracyjnych, rozwojowych i budujących kulturę dzielenia się wiedzą oraz podnoszących zaangażowanie pracowników.



Satysfakcja z pracy
[GRI 402-1]

W Grupie funkcjonuje wielokanałowy schemat komunikacyjny, dzięki czemu pracownicy są poinformowani o toczących się zmianach oraz planach rozwojowych Grupy. Ponadto raz na dwa lata, przeprowadzana jest ankieta satysfakcji z pracy, która umożliwia rozpoznanie potrzeb pracowników oraz eliminację zgłoszonych nieprawidłowości.

CCCS.A., jak również CCC.eu Sp. z o.o. cyklicznie przeprowadza badania satysfakcji z pracy, aby wyłonić obszary, w których należy skoncentrować działania zmierzające ku poprawie zadowolenia i zaangażowania pracowników.

W 2019 roku zostało przeprowadzone badanie satysfakcji, które wskazało, że średni poziom zadowolenia w obszarze magazynów 51%, a w obszarze sprzedaży 46%. Średni poziom zaangażowania w obszarze administracji wyniósł 61%, w obszarze magazynów 42%, a w obszarze sprzedaży 32%. Wyzwaniem pozostaje także wprowadzanie działań, aby przy ekspansji i rozwoju firmy zwiększała się jednocześnie satysfakcja z pracy.

W odpowiedzi na wyniki badania firma zaplanowała szereg działań wzmacniających to, co szczególnie doceniają pracownicy i z czego są dumni oraz doskonalących te obszary, które zostały wskazane jako wymagające poprawy.

Dalsze działania to m.in.:

- wdrażanie nowych narzędzi usprawniających pracę,
- rozwijanie potencjału i kompetencji pracowników,
- wprowadzanie nowych kanałów komunikacji,
- usprawnianie skuteczności procesów,
- chętnie korzystanie z innowacyjności i kreatywności pracowników,
- podnoszenie jakości pakietów medycznych.

Ułatwienie wykonywania funkcji opiekuńczych
[GRI 401-3]

CCC sprzyja i wspiera wszystkich pracowników, którzy zostali rodzicami, dbając o umożliwienie im korzystania w pełni ze wszystkich uprawnień związanych z rodzicielstwem. CCC S.A. ułatwia pogodzenie pracy z życiem prywatnym, biorąc pod uwagę sytuację pracowników, którzy zostają rodzicami. Kobiety, które urodziły dziecko i decydują się powrócić do pracy, mogą, niezależnie od przysługujących im przerw na karmienie, korzystać ze skróconego o godzinę dziennie czasu pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Elementem programu jest także elastyczny czas pracy, jeśli wymagania stanowiska to umożliwiają, a także możliwość ustalenia w porozumieniu z przełożonym, indywidualnego rozkładu czasu pracy do ukończenia przez dziecko dwóch lat.

W roku 2019 w CCC S.A. do pracy wróciło 229 kobiet, które skorzystały z urlopu macierzyńskiego. W 2019 roku w Grupie CCC 17 ojców wykorzystało przysługujące im urlopy ojcowskie.

Programy określonych świadczeń oraz programy emerytalne [GRI 201-3]

W poszanowaniu ustawy z dnia 4 października 2018 roku o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK), Grupa CCC prowadzi Pracownicze Plany Kapitałowe, które obowiązują ją od 1 lipca 2019 roku (każda ze spółek GK zatrudnia ponad 250 osób). Środkami PPK pracowników CCC zarządza Nationale-Nederlanden Powszechnie Towarzystwo Emerytalne Spółka Aukcyjna, która została wybrana Uchwałą Zarządu z dnia 20 sierpnia 2019 roku po wieloetapowym procesie. Proces wdrożenia PPK i wybór partnera wspierała kancelaria prawna. Pracownicy zostali poinformowani o PPK za pomocą wewnętrznego systemu Intranet, drogą e-mailową, a także spotkaniami z pracownikami mającymi na celu usystematyzowanie wiedzy w zakresie PPK oraz wyjaśnienie wszelkich niejasności pojawiających się w kwestii procesu wdrożenia. Poziom partycypacji w PPK dla całej Grupy CCC wynosi obecnie około 30%.



5.2 WSPIERANIE RÓŻNORODNOŚCI

Grupa CCC wierzy, że różnorodność zespołu jest jednym ze źródeł przewagi konkurencyjnej, a konfrontacja różnych poglądów, opinii, stylów pracy, umiejętności i doświadczeń uwalnia nową jakość i pozwala osiągać lepsze wyniki biznesowe.

Grupa CCC realizuje politykę różnorodności na dwa sposoby:

W obszarze tożsamości pierwotnej

(rasa, narodowość, grupa etniczna, płeć, wiek, orientacja seksualna, niepełnosprawność):

tworzy różnorodne zespoły pod względem płci i wieku, co umożliwia szerszą perspektywę w procesie rozwiązywania problemów, lepszą atmosferę pracy, wyższą kreatywność zespołów oraz możliwość transferu wiedzy,

promuje zachowania szanujące różnorodność, popierające inicjatywy charytatywne,

szkoli kadrę kierowniczą i ich zespoły z zakresu współpracy z osobami niepełnosprawnymi,

wspiera godzenie ról zawodowych i prywatnych poprzez możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy w nagłych okolicznościach rodzinnych i bezproblemowe urlopy w nagłych przypadkach,

aktywnie przeciwdziała dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.

W obszarze tożsamości wtórnej i organizacyjnej

(poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania, status rodzinny, staż pracy, stanowisko pracy, sektor itp.):

buduje kulturę organizacyjną w oparciu o wartości Grupy CCC,

zapewnia równość w zakresie dostępu do awansów i szkoleń,

zapewnia równy dostęp w ramach grup stanowiskowych do systemu benefitów (w tym do systemu premiowego).

23 maja 2019 roku CCC S.A. zostało sygnatariuszem Karty Różnorodności.

Zobowiązania, jakie nakłada Karta Różnorodności, mają na celu zlikwidowanie dyskryminacji w organizacji, promocję różnorodności, politykę równego traktowania, a w szczególności gotowość firmy do włączenia się pracowników oraz partnerów biznesowych i społecznych w te starania (więcej o Karcie: odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/czym-jest-karta/).

W spółkach Grupy CCC kładzie się duży nacisk na dbałość o pracowników oraz nieustaną poprawę warunków pracy. Wsparciem dla dialogu pomiędzy pracownikiem a firmą jest określona w Regulaminie Pracy wolność pracowników do zrzeszania się. W spółce CCC S.A. działają związki zawodowe, do których należy dwóch pracowników. [GRI 407-1]

W 2019 roku Grupa CCC nie zidentyfikowała przypadków naruszenia lub wystąpienia poważnego ryzyka naruszenia zrzeszania się w ramach organizacji, jak również nie doszło do poważniejszych konfliktów między pracodawcą a pracownikami. Wszystkie sprawy wymagające wspólnego zaangażowania obu stron były omawiane i rozwiązywane w ramach bieżących spotkań.

Grupa CCC podkreśla otwartość na zatrudnianie osób niepełnosprawnych, jak również dokłada wszelkich starań w zakresie wspierania pracowników niepełnosprawnych i wzmacniania integracji wewnętrznej. Informacje na temat udziału osób niepełnosprawnych wśród pracowników oraz stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn są zamieszczone w rozdziale 5.1. Informacje na temat odsetka osób w organach zarządzających w CCC z podziałem na płeć, grupę wiekową oraz inne wskaźniki różnorodności znajdują się w rozdziale 1.4.

W celu wspierania różnorodności CCC S.A. podejmuje działania lokalne takie jak:

- współpraca z Urzędami Pracy (np. publikowanie ogłoszeń o pracę ze znacznikiem ON i informacją, że do takich osób kierowana jest oferta pracy),
- współpraca z fundacjami lokalnymi, np.:
 - Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych FAZON,
 - Fundacja HEROS z Lublina,
 - Agencja zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych Fundacji Fuga Mundi z Lublina,
 - Fundacja Aktywizacja Oddział w Opolu, która pomaga w znalezieniu praktykantów i pracowników niepełnosprawnych,
 - Fundacja AKME z siedzibą w Bogucinie.



5.3 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy są jednym z priorytetów Grupy CCC.

[GRI 403-1, 403-2, 403-8]

Z uwagi na różnorodność funkcji realizowanych w poszczególnych spółkach (m.in. produkcja, logistyka, sprzedaż), powodujących różne wyzwania w zakresie BHP, Grupa CCC nie posiada jednolitej polityki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Spółki prowadzą politykę w zakresie BHP we własnym zakresie, dostosowując ją do stosownych przepisów prawnych, różniących się w poszczególnych krajach.

W spółkach wykorzystywane są elementy zarządzania obszarem BHP polegające m.in. na:

- planowaniu i wdrażaniu celów BHP mających na celu redukcję ryzyka i zwiększanie bezpieczeństwa pracowników,
- przeprowadzaniu regularnych kontroli stanu BHP w siedzibie i oddziałach firmy,
- identyfikowaniu zagrożeń i aktualizowaniu oceny ryzyka zawodowego,
- minimalizacji zagrożeń,
- organizowaniu systematycznie szkoleń BHP, ćwiczeń, pogadań, spotkań z dyrektorami działów.

W jednostce dominującej CCC S.A oraz w CCC.eu Sp. z o.o. obowiązuje Polityka BHP, która została uchwalona zarządzeniem Prezesa Zarządu w 2015 r. Dotyczy ona wszystkich pracowników i obejmuje wszelkie niezbędne działania ukierunkowane na poprawę i zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Głównym celem Polityki BHP jest zmniejszenie liczby wypadków przy pracy oraz wdrożenie i utrzymanie w spółkach sprawnego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Pozostałymi celami są:

- zapobieganie wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym i zdarzeniom potencjalnie wypadkowym, pożarom lub wybuchom poprzez profilaktykę i inwestowanie w techniczne bezpieczeństwo pracy,
- ciągłe zmniejszanie ogólnej liczby wypadków przy pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy oraz ograniczenie do minimum kosztów związanych z wypadkami przy pracy,
- systematyczne identyfikowanie zagrożeń i czynników szkodliwych, ich ocena a także podejmowanie działań w celu ograniczenia ryzyka zawodowego,
- dążenie do stałej poprawy stanu BHP oraz ochrony zabezpieczeń przeciwpożarowych i ochrony zdrowia pracowników,
- spełnianie wymagań przepisów prawnych oraz innych wymagań dotyczących bezpiecznego funkcjonowania spółek,
- ciągłe doskonalenie działań, podnoszenie kwalifikacji pracowników, uwzględnianie ich roli oraz angażowanie ich do działań w zakresie BHP, ochrony zdrowia i ochrony przeciwpożarowej, zapewnienie odpowiednich zasobów i środków dla wdrożenia i utrzymania tej polityki.

Wszystkie stanowiska pracy w Grupie CCC spełniają normy BHP i przeciwpożarowe. Liczba wypadków przy pracy jest znikoma w skali całej Grupy.

Komisje BHP [GRI 403-2]

W spółkach CCC S.A, CCC.eu Sp. z o.o., CCC Factory Sp. z o.o., Gino Rossi S.A. działają komisje BHP, które rozpatrują m. in. zagadnienia z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Do ich zadań należy również opracowywanie działań profilaktycznych oraz rozwiązań prowadzących do poprawy warunków pracy. Komisje BHP w CCC S.A, CCC.eu Sp. z o.o., CCC Factory Sp. z o.o. liczą po sześć osób, w których składzie jest również lekarz wskazany przez podmiot, z którym dana spółka ma umowę na świadczenie usług medycznych.



W 2019 r. zarządzeniem Prezesa Zarządu powołana została Komisja BHP w Spółkach CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o., w skład której wchodzi trzech przedstawicieli pracodawcy oraz trzech przedstawicieli pracowników.

Do zadań Komisji BHP należy:

dokonywanie przeglądu warunków pracy,

dokonywanie okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,

opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,

zgłaszanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy,

współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Posiedzenia komisji odbywają się nie rzadziej niż raz na kwartał i są protokołowane. Komisja może korzystać z ekspertów lub opinii specjalistów spoza zakładu w przypadkach uzgodnionych z pracodawcą.





Instrukcje i regulaminy w zakresie bezpieczeństwa pracy [GRI 403-4, 403-8]

W spółkach Grupy CCC obowiązuje szereg procedur regulujących procesy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, aby skutecznie minimalizować liczbę wypadków przy pracy i zagrożenie pożarowe oraz poprawiać warunki pracy.

Pracownicy zapoznawani są z instrukcjami BHP i ocenami ryzyka zawodowego, instrukcją bezpieczeństwa ppoż., procedurą dotyczącą szkoleń BHP oraz regulaminem pracy. Instrukcje i regulaminy związane z obszarem BHP dzielą się według poszczególnych obszarów tj. dla pracowników w sklepach, magazynach i biurach. Do najważniejszych instrukcji i regulaminów w spółkach CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o. z zakresu BHP i ppoż. należą m.in.:

- Instrukcja BHP – ręczne prace transportowe,
- Instrukcja BHP – wózków jezdniowych z napędem silnikowym,
- Instrukcja BHP – obsługi kontenera samoprasującego,
- Instrukcja BHP – noża z wysuwającym ostrzem łamanym,
- Instrukcja BHP – zasad użytkowania drabin,
- Instrukcja BHP – stosowania substancji i preparatów chemicznych,
- Instrukcja zgłaszania i rejestrowania wypadków przy pracy,
- Procedura kontroli stanu BHP,
- Procedura korzystania z punktów pierwszej pomocy.

Dla jednostek produkcyjnych (CCC Factory Sp. z o.o. oraz Gino Rossi S.A.) do najważniejszych instrukcji w tym obszarze należą m.in.:

- Instrukcja bezpieczeństwa pożarowego oraz Dokument Zabezpieczenia Przed Wybuchem,
- Normatywy odzieży roboczej i ochronnej oraz ochron osobistych,
- Instrukcja bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oceny ryzyka zawodowego,
- Zarządzenie w sprawie ustalenia częstotliwości i rodzajów szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Program działań organizacyjno-technicznych, zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas lub drgania mechaniczne,
- Instrukcje czynnościowe, produkcyjne maszyn i urządzeń zgodnie z DTR – instrukcje stanowiskowe,
- Instrukcja magazynowania, składowania półfabrykatów i materiałów, w tym środków chemicznych na terenie CCC Factory wraz z instrukcją użytkowania środków chemicznych przez pracowników.

Wszystkie instrukcje i regulaminy są dostępne dla pracowników na wspólnym dysku sieciowym oraz wewnętrznych platformach intranetowych.

CCC S.A. ciągle doskonali procesy dotyczące BHP i ppoż. W 2019 roku zostały opracowane bądź zaktualizowane i wdrożone następujące instrukcje:

- Instrukcja BHP przy obsłudze półautomatu do zgrzewania taśm polipropylenowych dla pracowników magazynu,
- Instrukcja BHP dla zamiatarko-suszarki dla pracowników sklepów,
- Instrukcja BHP przy obsłudze formierek tacek TF2/TWIN X dla pracowników magazynu,
- Instrukcja BHP obowiązująca wszystkich pracowników w magazynach,
- Instrukcja BHP obsługi bindownicy dla pracowników administracyjno-biurowych.

Wszystkie instrukcje mają na celu poprawę stanu BHP, zwiększenie bezpieczeństwa w Spółce oraz zapoznanie pracowników z nowo zidentyfikowanymi zagrożeniami pojawiającymi się przy obsłudze nowych urządzeń bądź rodzaju pracy.

Proces identyfikacji ryzyka i zagrożeń oraz postępowania w przypadku wystąpienia incydentów [GRI 403-2]

Środowisko pracy w siedzibie spółki, zakładach produkcyjnych, centrum logistycznym oraz w salonach sprzedażowych jest cyklicznie audytowane pod kątem BHP i Ochrony ppoż. Ocena ryzyka zawodowego jest prowadzona i aktualizowana nie rzadziej niż raz na dwa lata, a pracownicy są informowani o zagrożeniach i sposobach postępowania w sytuacjach wypadkowych, pożarowych i innych podczas szkoleń BHP. Wszyscy pracownicy mogą zgłaszać zidentyfikowane zagrożenia lub uwagi do działu BHP i ppoż. telefonicznie, e-mailowo lub wpisując swoje uwagi do zeszytów BHP.

W Spółkach obowiązuje Zarządzenie Prezesa Zarządu CCC S.A. w sprawie wprowadzenia instrukcji zgłaszania i rejestracji wypadków przy pracy, w drodze do pracy i z pracy oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych, do którego zobowiązani są stosować się wszyscy pracownicy. Instrukcja opisuje szczegółowo sposoby postępowania w razie incydentów.

Medycyna pracy [GRI 403-3]

Wszyscy pracownicy kierowani są na badanie wstępne przy zatrudnieniu. Ponadto pracownicy regularnie przechodzą badania okresowe lub kontrolne zgodnie ze skierowaniem na badania, uwzględniające ich charakter pracy. Spółki posiadają umowy o medycynie pracy z wybranymi poradniami specjalistycznymi.

Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie BHP [GRI 403-4]

Pracownicy Spółki mogą zgłaszać swoje uwagi, zasięgać opinii pracowników służby BHP oraz komunikować się z działem BHP i ppoż. za pomocą:

- wspólnego dysku sieciowego oraz platformy wewnętrznej, gdzie umieszczane są wszystkie dokumenty związane z BHP,
- elektronicznego serwisu zgłoszeń,
- bezpośredniego kontaktu z właściwym opiekunem BHP, który jest przydzielany do sklepów sprzedażowych.

Szkolenia pracownicze w zakresie BHP [GRI 403-5]

Grupa CCC przykładą dużą wagę do poszerzania wiedzy i rozwoju kompetencji pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

dlatego oferuje szkolenia i instruktaże pracownicze w zakresie BHP podczas wdrażania nowych pracowników, a także prowadzi regularne szkolenia dla wszystkich pracowników. Ich zakres i częstotliwość są uzależnione od specyfiki pracy na danym stanowisku. Każdy pracownik ma dostęp do wewnętrznej platformy, na której znajduje się szkolenie BHP. Dodatkowo, w poszczególnych działach odbywają się pogadanki BHP, podczas których omawiane są różne aspekty związane z bezpieczeństwem pracy lub ostatnio zarejestrowanymi incydentami.

W spółkach CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o. prowadzone są szkolenia wstępne BHP dla wszystkich nowo zatrudnionych pracowników oraz szkolenia okresowe BHP dla pracowników, którym upływa ważność szkoleń wstępnych lub okresowych. Program i zakres szkoleń wstępnych i okresowych BHP jest zgodny z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2014 r. i obejmuje następujące zagadnienia:

- zaznajomienie pracowników z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi,
- poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

Dodatkowo w spółkach CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o. obowiązuje Zarządzenie Prezesa Zarządu z 2015 r. w sprawie przeprowadzania szkoleń pracowników z zakresu BHP.

W 2019 roku dział BHP i ppoż. przeprowadził w siedzibie CCC S.A. ćwiczenia z zakresu właściwego reagowania na alarmy pożarowe oraz znajomości przepisów i procedur zakładowych dla pracowników ochrony, w których wzięło udział 39 osób. Dodatkowo w siedzibie CCC S.A. wyznaczono 45 nowych osób do działania w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji, które wcześniej ukończyły szkolenia z zakresu ochrony przeciwpożarowej. W maju 2019 roku dział BHP i ppoż. zorganizował (przy udziale przedstawicieli Państwowej Straży Pożarnej) ćwiczenia z próbnej ewakuacji budynku biurowego oraz magazynowego w siedzibie CCC S.A., w których udział wzięły 144 osoby. Ponadto w 2019 roku przeprowadzono szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy dla pracowników siedziby spółek CCC S.A. i CCC.eu Sp. z o.o., w których wzięło udział 70 osób, oraz dla kierowników sklepów, w których wzięło udział 94 osoby.



Promocja zdrowego trybu życia wśród pracowników [GRI 403-6]

Podczas szkoleń BHP Grupa CCC zwraca uwagę pracowników na potrzebę prowadzenia zdrowego stylu życia. Nie ma jednolitego programu promocji aktywności sportowej oraz zdrowego trybu życia w Grupie, niemniej jednak spółki oferują różne benefity i zachęcają pracowników do zdrowego trybu życia m.in. poprzez:

wprowadzanie regularnych **przerw w pracy**,

umożliwianie zakupu **zdrowych obiadów**, bułek, soków lub koktajli w stołówkach,

oferowanie pracownikom **owoców** 2-3 razy w tygodniu,

oferowanie pracownikom magazynowym **posiłków profilaktycznych**,

zapewnienie nieograniczonego **dostępu wody do picia**,

współfinansowanie **pakietów sportowych** do klubów fitness,

zachęcanie pracowników do brania udziału **w zawodach sportowych**,

oferowanie prywatnej opieki medycznej, dzięki której pracownicy mogą korzystać z profilaktycznych przeglądów zdrowia, w tym badań i konsultacji lekarskich.



Zapobieganie i łagodzenie wpływów z obszaru BHP bepośrednio związanych z charakterem działalności [GRI 403-7]

W celu zapobiegania i łagodzenia wpływów z obszaru BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności (sprzedaż detaliczna obuwia) wraz z Okręgowym Inspektorem Pracy prowadzona jest prewencja wypadkowa. Zagadnienia związane z prewencją wypadkową obejmuje również polityka BHP powołana Zarządzeniem Prezesa.

Stanowiska, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN) zostały wyposażone w sprzęt ochronny lub zostały zastosowane rozwiązania organizacyjne, aby ograniczyć emisję czynników szkodliwych lub uciążliwych i ochronić pracowników przed ich działaniem.

Na stanowiskach z przekroczonymi normami czynników szkodliwych wymienionych poniżej zostały zastosowane następujące działania:

- **hałas** – pracownicy muszą stosować ochrony słuchu,
- **wibracje** – wprowadzono rotację tygodniową pracowników,
- **czynniki chemiczne i pyłowe** – zalecane są maski przeciwpyłowe i przeciwpyłowe w wersji z wkładem węglowym pochłaniającym gazy.

Dodatkowo pracownicy na stanowiskach robotniczych otrzymują odzież roboczą, rękawice robocze i ochronne oraz obuwie w wersji zawodowej (O) i ochronnej (S) z ochroną palców stóp.

Podstawowe dane dotyczące BHP
[GRI 403-7, 403-9, 403-10]

	CCC S.A.		Grupa CCC			
	2018	2019	zmiana r/r	2018	2019	zmiana r/r
Wypadki wśród pracowników						
Liczba wypadków	8,00	4,00	-50,00%	32,00	73,00	—
– w tym wypadki śmiertelne		0	0%	—	0	0%
Wypadki wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu						
Liczba wypadków						
– w tym wypadki śmiertelne	0	0	—	0	1,00	—
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	1,22	0,59	-51,40%	2,66	4,79	—
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami	260,00	235,00	-9,60%	1 352,00	1 213,00	—
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek)	58,70	32,50	-44,60%	42,24	16,61	—
Liczba stwierdzonych w danym roku przypadków chorób zawodowych	0	0	—	1,00	0	—
Liczba pracowników pracujących w danym roku w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN)	0	0	—	6,00	6,00	0%

* Dane dla Grupy CCC nieporównywalne rok do roku z uwagi na nieuwzględnienie w 2018 roku danych ze spółek, które dopiero w trakcie roku weszły w skład Grupy.

W 2019 roku w Grupie CCC zarejestrowano 73 wypadki, a w spółce CCC S.A. cztery wypadki. Wypadki, do których doszło w Grupie CCC należały do kategorii wypadków lekkich i dotyczyły głównie potłuczeń wskutek upadku, urazów dłoni, ran ciętych, skaleczeń. W 2019 roku w Grupie CCC nie odnotowano wypadków śmiertelnych ani nie zidentyfikowano chorób zawodowych.

W Grupie CCC stwierdzono przekroczenia norm na sześciu stanowiskach: trzy na stanowisku oklepywania fałd oraz trzy na stanowisku ścierania fałd. Zgodnie z zaleceniami lekarza medycyny pracy, jako zabezpieczenie przed chorobą zawodową z powodu drgań mechanicznych, wprowadzono tygodniową rotację między pracownikami na oklepywaniu i ścieraniu fałd.

W CCC S.A. zarówno w roku 2019, jak i 2018 nie stwierdzono przekroczeń norm.

5.4 RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIENI PRACOWNICZYCH

1. Ryzyko presji płacowej

W wyniku zmian na rynku, wysokiej konkurencji oraz różnorodności ofert, istnieje ryzyko wystąpienia i utrzymania się presji płacowej, która w przypadku braku właściwej odpowiedzi mogłaby prowadzić do odejść pracowników lub pogorszenia wyników finansowych Grupy.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: tworzenie atrakcyjnego i przyjaznego pracownikowi miejsca pracy, cykliczne przeprowadzanie badania satysfakcji z pracy, motywacja finansowa i dodatki do wynagrodzenia, atrakcyjne benefity, jasne i otwarte możliwości rozwoju pracowników w ramach rekrutacji wewnętrznej, benchmark (porównanie) wynagrodzeń.

2. Ryzyko związane z dostępnością wykwalifikowanych pracowników

W wyniku dynamicznych zmian na rynku pracy istnieje ryzyko, że oferta Grupy CCC skierowana do wykwalifikowanych pracowników nie będzie konkurencyjna na rynku lub zabraknie pracowników o oczekiwanych kompetencjach.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Grupa CCC szuka talentów na rynku oraz o rozwój potencjalnych, przyszłych pracowników poprzez:

współpracę z uczelniami wyższymi oraz szkołami zawodowymi na terenie całej Polski,

programy stażowe i programy praktyk,

rozwijanie kompetencji poprzez rotację na stanowiskach i awanse wewnętrzne,

budowanie zaangażowania wśród pracowników.

3. Ryzyko zwiększenia rotacji na kluczowych stanowiskach

W wyniku dynamicznych zmian na rynku pracy oraz wysokiej konkurencji, istnieje ryzyko wystąpienia rotacji na kluczowych stanowiskach w spółce. Utrzymanie i umacnianie pozycji firmy na rynku zależy od jej innowacyjności, skuteczności, a także efektywności i współpracy kluczowej kadry.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: wzmocnienie kultury organizacyjnej, zwiększenie satysfakcji z pracy, dbanie o możliwości stałego rozwoju pracowników, szkolenia, benefity, regularne badanie satysfakcji pracowników, program sukcesji i zabezpieczenia ciągłości zarządzania.

6



108

PARTNERSTWA
I WSPARCIE
SPOŁECZNOŚCI
LOKALNEJ

115

ROZWÓJ:
EDUKACJA I SPORT

120

POZOSTAŁE
ZAGADNIENIA
SPOŁECZNE

121

RYZYKA DOTYCZĄCE
ZAGADNIĘŃ
SPOŁECZNYCH

SPOŁECZEŃSTWO

Społeczności lokalne to jeden z kluczowych interesariuszy Grupy CCC. Dotyczy to zwłaszcza społeczności wokół zakładów produkcyjnych z obszarów powiatów polkowickiego i słupskiego, z których wywodzi się zdecydowana większość pracowników i ich rodzin.

[GRI 413-2]

Grupa CCC prowadząc działalność produkcyjną i operacyjną dąży do wyeliminowania jakichkolwiek uciążliwości (np. hałasu, emisji, intensywnego ruchu samochodów) dla okolicznych mieszkańców. W 2019 roku nie odnotowano żadnych przypadków skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną dotyczącej oddziaływań spółek CCC Factory Sp. z o.o. (Polkowice) lub Gino Rossi S.A. (Słupsk) na otoczenie.

Przeprowadzony w 2019 roku dialog z interesariuszami wykazał wysoką istotność zaangażowania społecznego biznesu m.in. w relacjach ze społecznościami lokalnymi, współpracy z organizacjami pozarządowymi, współpracy z instytucjami edukacyjnymi (szkoły i uczelnie) i działaniach związanych z promocją sportu. Podążając za tymi oczekiwaniami, Grupa CCC podejmuje wiele działań, aby w pozytywny sposób oddziaływać na swoje najbliższe otoczenie społeczne, a także wspierać rozwój lokalny.

Grupa CCC posiada jednolitą politykę postępowania w obszarze społecznym. Uzupełnieniem tej polityki w CCC S.A są następujące dokumenty:

- Regulamin Wolontariatu Pracowniczego,
- Regulamin Programu Grantowego,
- Polityka przyznawania darowizn materialnych i pieniężnych.

6.1 PARTNERSTWA I WSPARCIE SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

[GRI 413-1, 415-1]

Adekwatnie do zasięgu swojej działalności, Grupa angażuje się w trzy rodzaje projektów:

- na rzecz społeczności lokalnych w okolicach Polkowic i Słupska,
- ogólnopolskie akcje charytatywne,
- pomoc dla najbardziej potrzebujących poprzez darowizny rzeczowe i wsparcie finansowe, a także wolontariat pracowniczy i kompetencyjny.

W 2019 roku CCC S.A. przeznaczyła ponad 63 000 zł na darowizny w obszarze społecznym.

Spółka podpisała również umowę z Kamilią Misją Pomocy Społecznej, w ramach której na początku 2020 roku przekazano 200 par obuwia potrzebującym. Aktywnie zaangażowana we wsparcie wydarzeń kulturalnych, społecznych i promujących sport jest również spółka CCC.eu, która w 2019 roku przekazała na te cele 8 300 gadżetów CCC, w tym oryginalnych gadżetów kolarskich CCC Team. Wsparcie otrzymał m.in. Uczniowski Klub Sportowy COPERNICUS.

Grupa CCC nie wspierała finansowo żadnych organizacji politycznych w 2019 roku.

Ogólnopolskie akcje charytatywne

- **Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy**
– pracownicy CCC angażują się w akcję poprzez wolontariat oraz przekazywanie rzeczy na licytację w polkowickim sztabie Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, a także na portalu aukcyjnym WOŚP,
- **Szlachetna Paczka**
– pracownicy angażują się w przygotowywanie paczek dla potrzebujących rodzin w okresie świątecznym.

Współpraca z lokalnymi partnerami [GRI 413-1]

- **Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży „SZANSA” w Głogowie**
– to organizacja pozarządowa posiadająca status organizacji pożytku publicznego, zaangażowana w pracę na rzecz środowiska lokalnego Głogowa i regionu. Pracuje na rzecz dzieci, młodych ludzi i ich rodzin. CCC podjęło stałą współpracę ze Stowarzyszeniem SZANSA i pracuje nad profesjonalizacją działań NGO w obszarach związanych z komunikacją i social media, fundraising’iem, relacjami z interesariuszami oraz komunikacją zarządczą.

- **Stowarzyszenie „Żyć godnie” w Polkowicach**
– jest organizacją pożytku publicznego, która w swoich działaniach dąży do aktywizacji osób niepełnosprawnych, integracji społecznej oraz przygotowania ich do życia w środowisku społecznym i zawodowym. Początkowo CCC nawiązało współpracę ze Stowarzyszeniem udzielając wsparcia finansowego, a następnie wspierając poprzez wolontariat kompetencyjny. Obecna współpraca skupia się przede wszystkim na obszarach związanych z komunikacją oraz przygotowywaniem materiałów wizualnych i multimedialnych na potrzeby Stowarzyszenia przez pracowników CCC.

- **Współpraca z innymi organizacjami pozarządowymi**
– CCC przeprowadziło szkolenia dla wielu organizacji pozarządowych z terenu Dolnego Śląska w dwóch cyklach, obejmujących komunikację zarządczą oraz RODO. Szkolenia odbyły się w ramach realizacji postulatów konferencji „Hand-in-hand” i były częścią większego cyklu spotkań, w które włączone były również inne firmy.



© UNICEF/UN0207885/Frank Dejongh



© UNICEF/UN0199882/Rich



© UNICEF/UNI194560/Khuzai



© UNICEF/UNI166326/Noorani



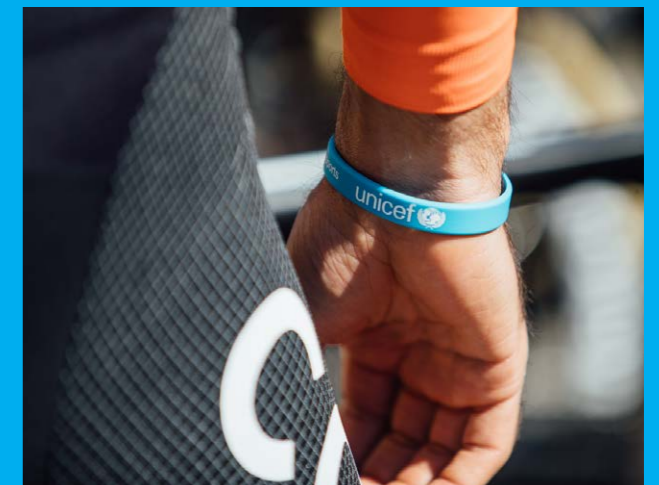
© UNICEF/UN060468/Knowles-Coursin

Globalne partnerstwo z UNICEF

Grupa CCC, jako pierwsza polska spółka, jest globalnym partnerem UNICEF.

Przekazywane środki pieniężne przeznaczone są na rzecz ratowania życia dzieci na świecie i wsparcie edukacji w krajach rozwijających się. Partnerstwo CCC i UNICEF jest jedyne w swoim rodzaju, ponieważ łączy w sobie aspekt sportowy i biznesowy.

W ramach partnerstwa kolarze noszą koszulki z logo UNICEF, promując tym samym misję UNICEF pomocy dzieciom, a za każdy przejechany na treningu i zawodach kilometr, CCC przekazuje 1 dolara amerykańskiego na rzecz UNICEF.



CCC wspiera UNICEF, aby pomóc dzieciom w pełni wykorzystać ich potencjał oraz spełnić marzenia i pasje najmłodszych.

Środki finansowe od CCC zasilają tzw. Regular Resources UNICEF, czyli fundusze przeznaczone na pomoc najbardziej potrzebującym dzieciom na świecie. Umożliwiają one UNICEF szybkie i skuteczne reagowanie na kryzysy humanitarne czy łamanie praw dzieci na całym świecie. Środki te służą także zapewnianiu każdemu dziecku możliwości przeżycia i rozwoju, życia w bezpiecznym i czystym otoczeniu oraz realizacji potencjału.

Celem partnerstwa jest również **zwiększenie świadomości na temat misji UNICEF** poprzez różnorodne aktywizacje zespołów sklepowych i rowerowych.

Wolontariat pracowniczy [GRI 413-1]

Jedną z istotnych składowych strategii CSR jest budowa programu wolontariatu pracowniczego, dzięki któremu Grupa CCC wspiera zaangażowanie swoich pracowników w lokalne inicjatywy.

Głównym celem wdrożenia wolontariatu w Grupie CCC jest wspieranie lokalnych społeczności, tworzenie pozytywnego wizerunku firmy, integracja pracowników firmy wokół wspólnych wartości oraz podnoszenie kompetencji miękkich.

W 2018 roku został uruchomiony program grantowy dla pracowników administracyjno-biurowych i placówek sprzedażowych w Polsce. W ramach programu grantowego projekty można zgłaszać w następujących obszarach:

- niesienie pomocy osobom potrzebującym, zwłaszcza dzieciom i młodzieży,
- wsparcie osób niepełnosprawnych,
- działalność na rzecz ochrony środowiska,
- popularyzacja zdrowego trybu życia i aktywności fizycznej.

Program grantowy obejmuje:

1. Wyszukanie instytucji lub organizacji.
2. Utworzenie zespołu złożonego z minimum trzech pracowników CCC.
3. Zgłoszenie wniosku dostępnego na wewnętrznej platformie firmy Intranet.
4. Otrzymanie decyzji o przyznaniu grantu.
5. Realizacja projektu.
6. Sprawozdanie z projektu.

Szczegółowe informacje są przekazywane poprzez pracowniczego Intranet i komunikację e-mailową.

W roku 2019 przyznano trzy granty. Łącznie, w projekty grantowe było zaangażowanych 13 wolontariuszy z Grupy CCC oraz dodatkowi wolontariusze zewnętrzni. Przepracowali oni łącznie 48 godzin na rzecz 300 beneficjentów.

W ramach programu grantowego w 2019 roku zrealizowano następujące projekty:

1. „Zaczytana szkoła”

– cykl wydarzeń, spotkań oraz przygotowanie materiałów promocyjnych i cyfrowych dotyczących rozwijania zainteresowań i popularyzacji czytelnictwa wśród dzieci i młodzieży. Stworzenie punktu wymiany książek w szkole, wzmocnienie potencjału i roli biblioteki szkolnej oraz propagowanie akcji czytelnictwa miejskich, ogólnopolskich i światowych wśród społeczności lokalnej.

2. II Bieg Śladami Gacka w Parchowie

– Bieg Śladami Gacka dla około 200 osób to impreza o charakterze sportowo-rekreacyjnym połączona z edukacją na temat środowiska naturalnego. Celem projektu było popularyzowanie zdrowego trybu życia i aktywności fizycznej.

3. „Przedszkolaki idą w ruch”

– akcja przekształcenia i odremontowania pomieszczenia w Przedszkolu Miejskim nr 58 w Łodzi na salkę gimnastyczną/korekcyjną dla podopiecznych przedszkola, która miała na celu umożliwienie przedszkolakom aktywnego spędzania czasu.

Wolontariat kompetencyjny

Odpowiadając na potrzeby partnerów oraz kluczowych interesariuszy, CCC zapoczątkowało działania nastawione na wypracowanie kompleksowego programu wolontariatu kompetencyjnego. Głównym celem podejmowanych działań w ramach tego programu jest transfer kompetencji z sektora biznesowego do sektora organizacji pozarządowych, które swoim działaniem przyczyniają się do polepszenia jakości życia lokalnej społeczności. CCC jako lider biznesu może stworzyć przestrzeń, w której następuje wymiana kompetencji pomiędzy zaangażowanymi jednostkami.

Inne działania społeczne

Pracownicy Grupy CCC nie tylko byli zaangażowani w wolontariat, ale także w działania społeczne takie jak:

- **Szprychy. Polkowicki Rower Miejski** – korzystanie z rowerów miejskich,
- **Shoebox** – przekazywanie produktów kosmetycznych potrzebującym kobietom,
- **Panna Street Soccer** – lokalna inicjatywa promująca sport i edukację dzieci i młodzieży,
- **Niepełnosprawni Bracia na Dachy Afryki** – zorganizowanie wyprawy dla trzech osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi na czterotysięcznik położony w Afryce Północnej,
- **Creativity is in my sole** – wsparcie licealistek z Wrocławia na Światowej Olimpiadzie Kreatywności,
- **Zbiórka nakrętek dla chorego dziecka pracownika.**

6.2 ROZWÓJ: EDUKACJA I SPORT

W ramach wspierania społeczeństwa w zakresie edukacji i sportu, Grupa CCC współpracuje z wieloma partnerami.

Działania związane z edukacją

Od wielu lat Grupa CCC aktywnie współpracuje z uczelniami i regularnie uczestniczy w życiu akademickim poprzez prowadzenie wykładów, współpracę z organizacjami studenckimi oraz uczestnictwo w wybranych projektach akademickich. Grupa CCC wspiera inne programy edukacyjne i wydarzenia branżowe, m.in.:

Liga Odpowiedzialnego Biznesu (LOB)

– najstarszy program edukacyjny dotyczący CSR w Polsce, prowadzony przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu, budujący nowe kadry menedżerów i przedsiębiorców, animatorów społecznych, liderów zmian i osoby odpowiedzialne. W ramach dwóch dni szkoleń pt. „Kultura organizacyjna a CSR” zostały przeprowadzone zajęcia z obszaru komunikacji zarządczej, łańcucha dostaw i kodeksu etyki w organizacji. LOB tworzy grupa osób, która współpracuje z ponad kilkudziesięcioma organizacjami studenckimi, realizując projekty o charakterze edukacyjnym i społecznym na poziomie lokalnym i ogólnopolskim. Dzięki ich zaangażowaniu, w trakcie każdej edycji, program dociera do kilku tysięcy osób zainteresowanych poszerzaniem wiedzy z zakresu dobrych praktyk biznesowych.

Forum Edukacji Biznesowej (FEB)

– którego CCC jest partnerem strategicznym. Program skierowany do studentów i absolwentów mogących nauczyć się sztuki rozwiązywania problemów związanych z zarządzaniem biznesem oraz rozwijania postaw przedsiębiorczych. W 2019 roku odbyło się spotkanie, którego tematem przewodnim był Biznes w Cyfrowej Rzeczywistości – „Stąpaj twardo po cyfrowym świecie”. Na Uniwersytecie Ekonomicznym odbył się także dzień z CCC i FEB „We go for more together”, podczas którego studenci mieli okazję wziąć udział w certyfikowanych szkoleniach, prowadzonych przez trenerów CCC.

Akademia Liderów Rynku Kapitałowego

– to projekt edukacyjny składający się z programu szkoleń i staży w najlepszych firmach działających na rynku kapitałowym. W 2019 roku CCC po raz pierwszy było partnerem tego projektu.

Działania związane z aktywizacją zawodową

Jednym z kluczowych elementów działań marketingu cyfrowego są

aktywacje oraz relacje utrzymywane z influencerami rynku mody.

Działania te obejmują znanych influencerów o bardzo dużym zasięgu oraz mikroinfluencerów, którzy specjalizują się w danej niszy, o zdecydowanie mniejszym zasięgu, ale bardzo oddanej grupie odbiorców.

W drugiej połowie 2019 roku w Warszawie zostało

otwarte Creative City Concept (Showroom marki CCC),

które służy jako przestrzeń do prowadzenia dialogu pomiędzy CCC a rynkiem mody. Showroom jest miejscem, które służy głównie stylistom, redaktorom, dziennikarzom, artystom, influencerom oraz celebrytom w ich codziennych działaniach zawodowych. Jest także miejscem spotkań z interesariuszami firmy.

Z perspektywy relacji ze społeczeństwem niezwykle istotna jest również aktywność firmy w zakresie edukacji zawodowej (opisana w niniejszym raporcie w rozdziale 5.1 w części dotyczącej rekrutacji).

W zakresie wspierania zawodów związanych z modą, CCC realizuje współpracę przede wszystkim z mikroinfluencerami przy m.in. następujących projektach:

50 uczestników projektu

YOUNG STAIRS PHOTO SHOOT

– zamknięte wydarzenie na dachu jednego z warszawskich budynków, które miało na celu promowanie nowej kolekcji butów sportowych. Podczas wydarzenia odbyła się sesja zdjęciowa (późniejsze publikacje wybranych zdjęć na Instagramie CCC) oraz relacja na żywo (Instastories CCC). Każdy influencer miał na sobie sportowe buty z najnowszej kolekcji Youngsters w CCC.

150 uczestników projektu

CCC Activation

– wysyłka paczek do wybranych influencerów, w których znajdowała się opaska UNICEF oraz krótka informacja o tym, jak i dlaczego CCC wspiera UNICEF oraz o tym, jak influencer może również zaangażować się w pomoc.

31 uczestników projektu

FitLovers x CCC

– organizacja konkursu wspólnie z fit.lovers „Nakręć akcję na mieście!”, która promowała najnowszą kolekcję butów sportowych Youngsters w CCC. W akcji brali udział również inni influencerzy, a całość miała na celu kolejne nominacje do działania (nakręcenia filmu, gdzie widać, jak osoby rozkręcają swoje miasto, np. tanecznie). Do wygrania były karty podarunkowe do CCC oraz hulajnogi elektryczne.

10 uczestników projektu

CCC x INSTAX

– organizacja konkursu wśród małych influencerów fotograficznych, w którym do wygrania była realizacja sesji fotograficznej dla CCC pod kątem wykorzystania ich na profilu instagramowym marki.

5 uczestników projektu

Sneaker Art

– pięciu artystów ulicznych wykonało projekty personalizacji butów dla wybranych marek sportowych z oferty CCC (Sprandi, Puma, Reebok, Adidas), w kolejnym etapie Sneaker Boyz z Warszawy nanieśli je na te modele. Akcja była wspierana konkursem, wywiadami ze street-artowcami oraz filmem podsumowującym akcję. Pięć par personalizowanych sneakersów rozdano w konkursie, kolejne pięć „duplikatów” trafiło do showroomu Creative City Concept.

14 uczestników projektu

CCC Women

– konkurs, w którym zadaniem było przygotowanie jak najbardziej zbliżonych do siebie stylizacji dla mamy i dla dziecka. Przygotowane koncepty miały przybliżyć idee oraz zasady, jednocześnie zachęcając inne osoby do wzięcia udziału w instagramowym konkursie CCC z okazji Dnia Matki.

14 uczestników

Międzynarodowy Dzień Kobiet



Działania związane ze sportem

Zaangażowanie w sport jest jednym z elementów budowy wartości Grupy dla interesariuszy. W związku z tym Grupa chce wzmocnić swoją działalność w zakresie promocji i rozwoju sportu. Polityka sponsoringowa Grupy jest zgodna z założeniami strategicznymi oraz marketingowymi Grupy.

CCC angażuje się w przedsięwzięcia, które pomagają w osiągnięciu założonych celów na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym. Przy wyborze działań sponsoringowych istotny jest m.in. charakter przedsięwzięcia (zgodny z obszarem zainteresowania CCC), a także doświadczenie i dobra reputacja organizatora. Grupa promuje również sport wśród dzieci, młodzieży i swoich pracowników.

Promocja sportu wśród dzieci i młodzieży

Sponsoring MKS Polkowice

CCC wspiera Miejski Klub Sportowy Polkowice, który jest największym klubem specjalizującym się w szkoleniu dzieci i młodzieży w kolarstwie szosowym i górskim w Polsce.

Partnerstwo z Akademią Michała Kwiatkowskiego Copernicus

CCC współpracuje z Akademią Michała Kwiatkowskiego Copernicus w celu wspierania i promowania utalentowanych kolarzy młodego pokolenia. Umowa partnerska podpisana została w 2018 roku na okres trzech lat.

Sponsoring

Koszykówka

CCC kontynuuje sponsoring damskiej drużyny koszykarskiej. Klub reprezentuje polską koszykówkę na arenie międzynarodowej. W 2019 roku drużyna CCC Polkowice obroniła tytuł mistrzyni Polski, wygrywając rywalizację ligową po raz trzeci w historii (kosz.mkspolkowice.pl/).

Triathlon

CCC wspiera triathlonistę Krzysztofa Augustyniaka, który reprezentuje Polskę na Mistrzostwach Europy w Triathlonie.

Sport w Grupie CCC

Kapitalny Mundial

– CCC wzięło udział w Turnieju Piłkarskim Rynku Finansowego w Polsce pod nazwą Kapitalny Mundial, który odbył się 15 czerwca 2019 r. w Warszawie, w Arenie Futbolu. W poszczególnych drużynach znajdowali się reprezentanci całego rynku finansowego w Polsce (instytucje rynkowe, emittenci, biura maklerskie, autoryzowani doradcy, media ekonomiczne czy agencje IR).

VI Bieg Papieski w Lubinie

– I miejsce dla Piotra Ławickiego, pracownika CCC. Bieg odbył się 11 maja 2019 w Lubinie.

Azores Triathlon

– III miejsce w klasyfikacji generalnej Azores Triathlon dla Marcina Ławickiego, pracownika CCC. Zawody odbyły się 12 maja 2019 r.

W 2018 roku CCC zrewidowało strategię sponsoringu sportowego i wzmocniło dotychczasową działalność związaną z kolarstwem, zostając sponsorem tytularnym trzech drużyn:

CCC Team – grupa kolarska z polską licencją UCI World Tour (www.facebook.com/CCCProTeam),

CCC Development Team – zawodowa grupa kolarska, która jest zapleczem drużyny CCC Team (cccsport.eu),

CCC-Liv Team – pierwsza kobieca drużyna kolarska sponsorowana przez CCC i występująca z polską licencją UCI Women's WorldTour (www.liv-cycling.com/global).



6.3 POZOSTAŁE ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

Nagrody i wyróżnienia w 2019 roku

W 2019 roku, dzięki wysokim standardom prowadzonej działalności i aktywności, Grupa CCC została laureatem następujących nagród i wyróżnień:

Omnichannel Innovator 30-lecia 2019 dla CCC S.A.

Konkurs zorganizowany z okazji 30-lecia transformacji politycznej, skierowany do podmiotów działających na terenie Polski, które przez ostatnie 30 lat znacząco przyczyniły się do postępu gospodarczego rynku. Nagroda w kategorii „Omnichannel Innovator 30-lecia” została przyznana CCC S.A.

Statuetka „Orła Białego” 2019

Statuetka „Orła Białego” wyróżnia osoby, które swoją działalnością promują polskie produkty w kraju i za granicą oraz wspomagają lokalne inicjatywy społeczne, kulturalne i sportowe. Nagroda została przyznana Przewodniczącemu Rady Nadzorczej CCC S.A.

Medal 100-lecia Odzyskania Niepodległości 2019

Wyróżnienie zostało nadane dla uczczenia 100-lecia Odzyskania Niepodległości oraz na pamiątkę odrodzenia Państwa Polskiego przez Prezesa Rady Ministrów, aby uhonorować wybitnych polskich przedsiębiorców, urzędników oraz działaczy społecznych, którzy od 27 lat współtworzą budowę polskiej gospodarki. Medal został przyznany Przewodniczącemu Rady Nadzorczej CCC S.A.

5. miejsce w Rankingu Odpowiedzialnych Firm 2019

Nagroda otrzymana za jakość systemu zarządzania odpowiedzialnością społeczną biznesu wśród spółek działających w Polsce. CCC S.A. zajęło 5. miejsce w Rankingu Odpowiedzialnych Firm.

Tytuł Honorowy II stopnia Zasłużony dla Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy

Decyzją Senatu Tytuł Honorowy II stopnia „Zasłużony dla Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy” i srebrny medal otrzymało CCC S.A. Wyróżnienie to jest efektem wieloletniej współpracy z Uczelnią w zakresie działań projektowych, wizerunkowych i rekrutacyjnych.

e-Commerce Polska Awards 2019 Best on Mobile

e-Commerce Polska Awards 2019 to konkurs, który skierowany jest do przedstawicieli e-sklepów, platform internetowych oraz e-usług. Nagradza największe i najbardziej innowacyjne firmy działające w Polsce. W kategorii „Best on Mobile” I miejsce za najlepszą aplikację zostało przyznane CCC S.A., a w kategorii „Breaking the doubts” – eobuwie.pl S.A.

Top Marka 2019

Top Marka jest przydzielana markom w Polsce za największą siłę medialną oraz najlepsze postrzeganie i najszerzą znajomość marki. CCC S.A. zdobyło I miejsce w rankingu Top Marek 2019 o najlepszym wizerunku w kategorii „Obuwie”.

Fabryka Roku 2019

Fabryka roku 2019 jest wyrazem uznania dla zakładów przemysłowych, które osiągnęły najwyższy poziom doskonałości operacyjnej, przedstawiły efektywność swojego zakładu oraz najlepsze praktyki w zarządzaniu. CCC S.A. zdobyło I miejsce w kategorii „Badania i Rozwój”.

Polska Firma – Międzynarodowy Czempion 2019

Konkurs Polska Firma – Międzynarodowy Czempion promuje aktywność polskich firm na światowych rynkach. Działalność eksportowa oraz inwestycje na rynkach zagranicznych polskich przedsiębiorstw budują markę Polski na arenie międzynarodowej. CCC S.A. zdobyło tytuł w kategorii „Inwestor – duże przedsiębiorstwa”.

Transparentna Spółka Roku 2019

Nagroda jest przyznawana przez Instytut Rachunkowości i Podatków razem z Gazetą Giełdy i Inwestorów „Parkiet” dla spółek publicznych z WIG 20, 40 i 80 za trzy najważniejsze obszary komunikacji z rynkiem: sprawozdawczość finansową i raportowanie, relacje inwestorskie i zasady ładu korporacyjnego. CCC S.A. otrzymało wyróżnienie.

CEE Retail Awards 2019

Nagroda skupia najważniejszych przedstawicieli handlu detalicznego, w tym inwestorów, deweloperów i ekspertów z regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Nagrody przyznano eobuwie.pl S.A. w trzech kategoriach: „Innovation of the Year – Concept Store”, „Fashion Omnichannel” oraz „Retailer of the Year”.

Nagroda Money.pl 2019

Nagroda Money.pl jest przyznawana firmom, które prezentują nowe idee i modele wytwarzania wartości, a także prężnie działają w obszarze innowacji i technologii. eobuwie.pl S.A. zostało zwycięzcą w kategorii „Firma Roku” oraz w kategorii „Technologia, która zmienia zasady gry” za usługę esize.me.

Drum Awards for Retail Design 2019

Konkurs kierowany do odbiorcy globalnego, głównie do podmiotów, które zajmują się projektowaniem. Nagroda przyznana w kategorii Retail Design dla eobuwie.pl S.A. za koncept sklepu omnichannelowego eobuwie.pl

Prime Property Prize 2019

Konkurs Prime Property Prize ma za zadanie wyłonić firmy oraz projekty, które w ostatnim roku miały największy wpływ na wydarzenia na rynku nieruchomości komercyjnych, a także osobistości, których spektakularne działania odegrały kluczową rolę w rozwoju całej branży. Nagroda została przyznana dla eobuwie.pl w kategorii „Najemca Roku”.

PRCH Retail Award 2019

PRCH Retail Awards to ekspercki i niezależny program konkursowy organizowany raz do roku przez Polską Radę Centrów Handlowych dla branży retail: sieci handlowych, deweloperów, inwestorów i zarządców centrów. Celem konkursu jest nagradzanie oraz promowanie doskonałych, najlepszych praktyk i innowacyjności działań, a także docenienie prowadzących je zespołów. W 2019 roku eobuwie.pl S.A. otrzymało dwie srebrne nagrody PRCH Retail Award w kategoriach: „Sieci Handlowe – Best Performance” oraz „Ekspansja Sieci Handlowej Roku”.

Ranking Sklepów Internetowych Opineo.pl 2019

Opineo.pl co roku tworzy Ranking Sklepów Internetowych, który na podstawie opinii użytkowników wyłania najlepsze sklepy internetowe. eobuwie.pl S.A. zajęło I miejsce w kategorii „Odzież i obuwie” oraz I miejsce w kategorii „Najlepsze e-sklepy”.

Lubuski Lider Biznesu 2019

Konkurs ocenia i wyróżnia najlepsze przedsiębiorstwa zachodniej Polski. eobuwie.pl S.A. zostało laureatem w kategorii „Duże Przedsiębiorstwa – Firma Przyjazna Młodym”.

6.4 RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIENI SPOŁECZNYCH

Nie zidentyfikowano istotnych ryzyk w obszarze społecznym.



ŚRODOWISKO

127

ZMIANA KLIMATU

128

EMISJE GAZÓW
CIEPLARNIANYCH

132

ZUŻYCIE
PALIW I ENERGII

136

WODA I ŚCIEKI

138

SUROWCE I ODPADY

142

POZOSTAŁE
ZAGADNIENIA
ŚRODOWISKOWE

144

RYZYKA DOTYCZĄCE
ZAGADNIENI
ŚRODOWISKOWYCH

W ŚRODOWISKO

trosce o zachowanie równowagi pomiędzy stałym rozwojem Grupy Kapitałowej CCC a ograniczeniem negatywnego wpływu prowadzonej działalności na środowisko naturalne, Grupa CCC konsekwentnie realizuje program „Polityki Ochrony Środowiska” oraz „Strategii Środowiskowej 2019-2021”.



[GRI 302-4, 302-5, 305-5]

Polityka Ochrony Środowiska jest oparta na sześciu filarach, które obejmują następujące zagadnienia:

I. Minimalizowanie wpływu na środowisko naturalne

Identyfikacja, pomiar, a także obserwacja bezpośredniego i pośredniego wpływu swoich działań na środowisko oraz zastosowanie możliwych rozwiązań prowadzących do złagodzenia ich negatywnych skutków.

W tym celu wdrożyliśmy strategię środowiskową firmy oraz system zarządzania wskaźnikami środowiskowymi w zakresie ich systematycznego obniżania.

Monitorujemy główne obszary oddziaływania prowadzonej działalności na środowisko naturalne.

II. Redukcja zużycia energii oraz emisji gazów cieplarnianych

- Wykorzystywanie energii ze źródeł odnawialnych,
- Zastosowanie w kolejnych latach najnowszych technologii ograniczających zużycie energii z perspektywy użytkownika powierzchni biurowych, sprzedażowych i magazynowych.

III. Kształtowanie postaw i świadomości ekologicznej

Kampanie edukacyjne zwiększające poziom świadomości ekologicznej i kształtujące postawy proekologiczne wśród pracowników i klientów oraz dzieci i młodzieży z lokalnych placówek oświatowych.

IV. Minimalizacja generowanych odpadów

Działania ukierunkowane na odpowiedzialne zarządzanie odpadami i optymalizowanie poziomu odpadów, w szczególności opakowań powstałych w procesach logistycznych (m.in. magazynowania i produkcji) oraz ich recyklingu.

V. Oszczędność surowców w łańcuchu dostaw

Redukcja zużycia surowców i materiałów podczas procesów zachodzących w łańcuchu dostaw, poprzez efektywne gospodarowanie zasobami.

VI. Inwestycje z poszanowaniem środowiska naturalnego

Wykorzystanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych minimalizujących oddziaływanie na środowisko przy nowych inwestycjach infrastrukturalnych.



Polityka Ochrony Środowiska obowiązuje wszystkie spółki z Grupy Kapitałowej CCC bez względu na profil działalności oraz może być przyjęta w całości przez poszczególne spółki Grupy CCC, przy czym spółki te posiadają swobodę dalszego doskonalenia najlepszych praktyk.



W 2019 roku Grupa CCC podjęła szereg inicjatyw wspierających realizację Polityki Ochrony Środowiska:

[GRI 302-4, 302-5, 305-5]

- promowaliśmy wśród pracowników Kodeks Etyki i Kodeks Postępowania Dostawców,
- wprowadziliśmy innowacyjne rozwiązania z efektem środowiskowym, między innymi farmę fotowoltaiczną oraz kartoniarke, która pozwoliła na ograniczenie zużycia kartonu o 100 ton rocznie,
- wycofaliśmy torby foliowe z sklepów CCC i ze sprzedaży online ccc.eu i eobuwie.pl. Używane są tylko torby i opakowania z recyklingu,
- część transportów, zarówno w Polsce, jak i Europie zrealizowaliśmy drogą kolejową. Naszymi partnerami w tym zakresie są firmy, które współpracują z Polskim Stowarzyszeniem Paliw Alternatywnych, posiadające w swoim taborze pojazdy zasilane energią elektryczną lub paliwem gazowym,
- ograniczyliśmy strumień odpadów, liczbę przepakowań oraz rozpoczęliśmy proces wielokrotnego wykorzystania kartonów zbiorczych w magazynie i dystrybucji,
- zainstalowaliśmy inteligentne systemy zarządzania budynkiem przyczyniające się do zmniejszenia zużycia energii, między innymi w Centrum Usług Wspólnych, biurze CCC w Warszawie i jednym z biurów w siedzibie firmy w Polkowicach,

- wyeliminowaliśmy w sklepach stacjonarnych wszystkie zbędne źródła poboru energii oraz zrezygnowaliśmy z pracy wszystkich urządzeń w trybie „stand by” poza obwodami serwerowymi,
- wyeliminowaliśmy emisje szkodliwych gazów (wodoru) wydzielanych w procesie ładowania wózków magazynowych poprzez uruchomienie floty wózków zasilanych bateriami litowo-jonowymi,
- ograniczyliśmy zużycie papieru poprzez elektroniczny obieg dokumentów.

W 2019 roku Grupa CCC wypracowała nową strategię korporacyjną GO.22 na lata 2020-2022.

Jednym z kluczowych elementów strategicznych jest obniżenie wskaźników emisji zanieczyszczeń do środowiska o „3 x 5%” w stosunku do wskaźników z lat 2015-2017, tj.:

- obniżenie wskaźnika zużycia energii elektrycznej o 5%,
- obniżenie wskaźnika emisji CO₂ o 5%,
- obniżenie wskaźnika ilości wytworzonych odpadów o 5%.

Szczegółowy opis celów strategii w zakresie dotyczącym zagadnień środowiska naturalnego został przedstawiony w rozdziale 3.1.

7.1 ZMIANA KLIMATU

Grupa CCC jest świadoma swojego wpływu na zmiany klimatu oraz zmian klimatu na funkcjonowanie Grupy.

[GRI 102-15, 201-2]

Wpływ Grupy CCC na zmiany klimatu ma miejsce przede wszystkim w takich obszarach, jak:

- zużycie paliw i energii oraz związane z tym emisje gazów cieplarnianych w ramach prowadzonej działalności operacyjnej (dominujące znaczenie ma zużycie energii elektrycznej w sieci salonów Grupy, w dwóch własnych zakładach produkcyjnych oraz w zakładach produkcyjnych dostawców Grupy),
- emisje gazów cieplarnianych wskutek transportu (zarówno w zakresie transportu produktów do sieci sklepów i klientów indywidualnych korzystających z platform e-handlu, jak też w zakresie transportu surowców, materiałów i towarów do Grupy CCC),
- sposoby zagospodarowania odpadów (kluczowe znaczenie mają odpady powstające na końcu łańcucha wartości, czyli obuwie po okresie jego użytkowania przez klientów),
- wytwarzanie surowców i materiałów niezbędnych do produkcji obuwia (w tym skór pochodzenia naturalnego i tkanin naturalnych, na potrzeby których prowadzona jest hodowla zwierząt oraz uprawa roślin), a także działalność przemysłu wydobywczego, petrochemicznego i chemicznego, z których pochodzą skóry i tkaniny syntetyczne, guma, kleje, lakiery i farby.

Wpływ zmian klimatu na Grupę CCC ma obecnie ograniczony, lecz istotny zakres w obszarze ryzyk fizycznych, jednak z prognozą zwiększania tego wpływu w przyszłości. Obserwowana od kilku lat zwiększona nieprzewidywalność zjawisk atmosferycznych oraz zmniejszenie wyrazistości poszczególnych pór roku zostały zidentyfikowane jako jedno z istotnych ryzyk środowiskowych (opisanych szczegółowo w rozdziale 7.7) i mają bezpośrednie przełożenie na popyt na produkty Grupy.

Zagadnienia związane ze zmianami klimatu identyfikowane w obszarze tzw. ryzyk transformacyjnych, czyli wynikających z odpowiedzi ludzkości na wyzwania kryzysu klimatycznego w zakresie zmian przepisów prawa, wzorców zachowań konsumentów, popytu, standardów branżowych i uwarunkowań regulacyjnych, będą miały w przewidywalnym horyzoncie czasowym coraz większy wpływ na funkcjonowanie Grupy CCC. Mimo że dziś nie są one jeszcze identyfikowane jako istotne ryzyka klimatyczne, Zarząd CCC podjął decyzję o przeprowadzeniu szeregu działań, które pozwolą na przystosowanie Grupy i zwiększenie jej odporności na zmiany klimatu.

Należą do nich:

- identyfikacja krótko-, średnio- i długoterminowych ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianami klimatu,
- analiza scenariuszowa odporności modelu biznesowego i strategii Grupy na zmiany klimatu w prognozach

- zakładających podwyższenie średnich globalnych temperatur o mniej niż 2°C i więcej niż 2°C w porównaniu z okresem przedindustrialnym,
- opracowanie i wdrożenie polityki klimatycznej Grupy CCC.

Działania te powinny doprowadzić do odpowiedzi na wyzwania związane ze zmianami klimatu:

- konieczność ograniczenia emisji gazów cieplarnianych o ok. 40-55% w ciągu najbliższej dekady i uzyskanie neutralności klimatycznej, nie później niż do roku 2050, jako realizacja strategii rozwoju Unii Europejskiej European Green Deal i postanowień Porozumienia Paryskiego,
- wprowadzenie tzw. podatku węglowego (carbon tax) lub importowych ceł węglowych (carbon border tax) w Unii Europejskiej, które zostały zarysowane jako koncepcje w European Green Deal i w przypadku wprowadzenia mogą istotnie wpłynąć na międzynarodowy charakter Grupy CCC, opierającej się w istotnym stopniu o produkcję w krajach poza UE,
- przewidywane istotne ograniczenia i nowe, ostrzejsze normy emisyjne w transporcie, zwłaszcza lotniczym i drogowym,
- ograniczenia dostępu lub możliwy wzrost cen surowców pochodzenia naturalnego (skóry i tkaniny naturalne),
- zaostrzenie przepisów dotyczących surowców i odpadów w ramach kolejnych faz wdrażania w Unii Europejskiej zasad gospodarki obiegu zamkniętego,
- przewidywany dalszy wzrost cen energii elektrycznej i ciepłej w Polsce związany z koniecznością przyspieszonej dekarbonizacji polskiej energetyki,
- zmiany w dostępności finansowania uzależnionego od stopnia zgodności działalności spółki z unijną systematyką działalności zrównoważonej środowiskowo (Sustainability Taxonomy).

Podejście Zarządu CCC do zagadnień zmian klimatu opiera się na analizie rozpoczętej na przełomie roku 2019 i 2020, która będzie kontynuowana w roku 2020, po której nastąpi faza planowania (opracowanie polityki i strategii klimatycznej) oraz wdrożenie zaplanowanych rozwiązań. Analizy i działania realizowane w zakresie zmian klimatu przez Zarząd podlegają także nadzorowi prowadzonemu przez Radę Nadzorczą Spółki. W kolejnych raportach niefinansowych, począwszy od raportu za rok 2020, przedstawiane będą przeprowadzone działania z zakresu opisanego w niniejszym rozdziale.



7.2 EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH [GRI 305-1, 305-2, 305-4]



Emisje gazów cieplarnianych w wyniku działalności operacyjnej Spółki są monitorowane w Grupie CCC od roku 2019. Do oceny poziomu intensywności emisji wykorzystywane są dwa wskaźniki wskazane w dalszej części rozdziału.

Raportowane emisje gazów cieplarnianych zostały obliczone zgodnie ze standardem The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard w wersji „revised”.

Granice raportowanych emisji

(organizational boundaries) obejmują:

- w przypadku danych dla CCC S.A.: wyłącznie jednostkę dominującą Grupy Kapitałowej CCC (100% emisji).
- w przypadku danych dla Grupy Kapitałowej: jednostkę dominującą i wszystkie jednostki zależne Grupy CCC wg kontroli operacyjnej (100% emisji każdej z jednostek). Konsolidacja obejmuje wszystkie poziomy Grupy Kapitałowej.

Zakres raportowanych emisji

(operational boundaries):

- w przypadku danych zarówno dla jednostki dominującej, jak i dla Grupy Kapitałowej raportowane emisje obejmują zakres 1 (Scope 1, emisje bezpośrednie), jak i zakres 2 (Scope 2, emisje pośrednie wynikające z wytwarzania kupowanej energii).

Wskazanie trendów zmiany emisji w czasie:

- rok 2019 został uznany za rok bazowy (base year) dla raportowania emisji w przypadku CCC S.A. i Grupy CCC.
- w niniejszym raporcie po raz pierwszy raportowane są emisje zgodnie z GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.

Emisje zostały obliczone z wykorzystaniem narzędzi udostępnianych przez GHG Protocol (ghgprotocol.org/calculation-tools). W przypadku emisji w zakresie 2 (Scope 2) emisje zostały obliczone z wykorzystaniem przeciętnych wskaźników intensywności emisyjnej wytwarzanej energii elektrycznej w poszczególnych krajach udostępnianych przez Europejską Agencję Środowiska (dla większości krajów członkowskich Unii Europejskiej, w których Grupa CCC prowadzi działalność operacyjną), Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami (dla Polski) i instytucje będące odpowiednikami KOBIZE dla pozostałych krajów. W przypadku większości krajów wskaźniki pochodzą z danych dotyczących roku 2016, w przypadku Polski dotyczą roku 2018.

W odniesieniu do energii cieplnej przyjęte zostały wskaźniki intensywności wytwarzanej energii cieplnej zgodnie z danymi raportowanymi dla Polski przez Urząd Regulacji Energetyki, natomiast w odniesieniu do pozostałych krajów przyjęte zostały wskaźniki tożsame ze wskaźnikami intensywności wytwarzania energii elektrycznej.



Emisje gazów cieplarnianych w 2019 roku [GRI 305-1, 305-2]

	Jednostka	CCC S.A.	Grupa CCC
Scope 1			
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	Mg CO ₂ e	1 228,9	2 103,7
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie	Mg CO ₂ e	1 298,2	2 562,9
Łącznie emisje w ramach Scope 1	kg CO ₂ e/szt.	2 527,1	4 666,6
Emisje Scope 1 na jednostkę produktu	Mg CO ₂ e/szt.	0,1	0,1
Emisje Scope 1 na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/1mln zł	1,1	0,8
Scope 2			
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	Mg CO ₂ e	37 925,5	57 898,6
Emisje będące skutkiem zakupu energii cieplnej	Mg CO ₂ e	0	30 086,1
Łącznie emisje w ramach Scope 2	Mg CO ₂ e	37 925,5	87 984,8
Emisje Scope 2 na jednostkę produktu	kg CO ₂ e/szt.	1,5	1,7
Emisje Scope 2 na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/1mln zł	16,7	15,1
Scope 1+2			
Łącznie emisje w ramach Scope 1+2	Mg CO ₂ e	40 452,5	92 651,4
Emisje Scope 1+2 na jednostkę produktu	kg CO ₂ e/szt.	1,6	1,8
Emisje Scope 1+2 na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/1mln zł	17,8	15,9



**EKO Biznes**

Troska o środowisko naturalne jest widoczna w działaniach prowadzonych przez Grupę CCC, która aktywnie włącza się w ekologiczne inicjatywy, a także inwestuje w rozwiązania, dzięki którym przyczynia się do ochrony środowiska.

W 2019 roku CCC S.A. otrzymało Certyfikat Akcesyjny produktu EKO Biznes należącego do Grupy Tauron, który powstał we współpracy z Polskim Towarzystwem Certyfikacji Energii (PTCE).

Spółka zobowiązała się do zakupu energii elektrycznej w części wyprodukowanej w tzw. wysokosprawnej kogeneracji, czyli procesie wspólnego wytwarzania energii elektrycznej oraz ciepła. Dzięki temu zakupiona przez spółkę energia pochodzi w całości z ekologicznych źródeł.

Planowany wolumen zakupu energii elektrycznej:
20 254,010 MWh

Wartość ekwiwalentu redukcji emisji CO₂: 657,304 t

Okres objęty prognozą: 01.01.2020-31.12.2020.

Po zakończeniu umowy CCC S.A. otrzyma certyfikat potwierdzający poziom obniżenia emisji CO₂, który wynika z faktycznego zużycia energii elektrycznej w trakcie obowiązywania umowy.



Zdecydowana większość (95,0%) emisji gazów cieplarnianych generowanych w działalności operacyjnej Grupy CCC przypada na zakres 2, czyli są to emisje pośrednie będące skutkiem wytwarzania kupowanej energii elektrycznej i ciepłej. Blisko 2/3 (65,8% emisji w zakresie 2; 62,5% łącznych emisji) tych emisji przypada na kupowaną energię elektryczną. Pozostałe (34,2% emisji w zakresie 2; 32,5% łącznych emisji) przypada na kupowaną energię ciepłą. Wśród emisji w zakresie 1 około połowa (45,1% emisji w zakresie 1; 2,3% łącznych emisji) emisji jest skutkiem spalania paliw wykorzystywanych do ogrzewania budynków, a pozostałe 54,9% (2,8% łącznych emisji) to emisje będące skutkiem wykorzystywania paliw w pojazdach użytkowanych przez Grupę. [GRI 302-4, 302-5, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5]

Wskazana wyżej struktura emisji podkreśla znaczenie podejmowanych działań w zakresie zwiększenia efektywności energetycznej oraz przechodzenia na odnawialne źródła energii. W szczególności działania zmierzające do zmniejszenia zużycia energii elektrycznej oraz do pozyskiwania tej energii ze źródeł odnawialnych mogą mieć w najbliższych latach największy wpływ na obniżenie całkowitych emisji Grupy.

Grupa CCC nie kalkulowała dotychczas emisji pośrednich w zakresie 3 (Scope 3). W roku 2020 planowane jest rozpoczęcie projektu, którego celem jest oszacowanie, a następnie kalkulacja emisji w zakresie 3, czyli wszystkich emisji pośrednich gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości Grupy.

Priorytetem w działalności CCC w zakresie zmniejszenia wpływu na zmiany klimatu są działania prowadzące do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych poprzez zwiększenie odsetka zużycia energii ze źródeł odnawialnych w ogólnym bilansie energetycznym Grupy oraz poprzez zwiększenie efektywności energetycznej działalności operacyjnej.

CCC dąży do redukcji zużycia energii oraz emisji gazów cieplarnianych poprzez m.in. wykorzystanie energii ze źródeł odnawialnych w tym własnej energii solarnej. Farma fotowoltaiczna znajdująca się na budynku jednego z magazynów w Polkowicach w skali roku generuje korzyści zwią-

zane z ograniczeniem emisji gazów cieplarnianych. W 2019 roku instalacja fotowoltaiczna wytworzyła 55,4 MWh energii elektrycznej, co pozwoliło uniknąć emisji 42,8 Mg CO_{2e} do atmosfery.

Transport jest obszarem działalności Grupy CCC, który także przyczynia się do emisji gazów cieplarnianych. Emisje te są częściowo ujęte w Scope 1, w zakresie wynikającym z użytkowania własnej floty pojazdów. W większym stopniu emisje związane z transportem są przypisane do Scope 3, zakresu, który jeszcze nie podlegał kalkulacjom. W zakresie tym będą wyliczane emisje będące skutkiem transportu surowców, materiałów i towarów od dostawców do Grupy CCC oraz gotowych produktów i towarów do sieci handlowej i do klientów.

Od 2017 roku Grupa CCC prowadzi modernizację obecnej floty samochodowej poprzez wymianę pojazdów na auta hybrydowe. Projekt został rozpoczęty zakupem pierwszych 20 sztuk tego rodzaju samochodów, co stanowiło około 10% floty, natomiast w kolejnych latach konsekwentnie kontynuowano wymianę o kolejne 70 aut z myślą o redukcji kosztów eksploatacyjnych, jak również redukcji gazów cieplarnianych. W 2019 roku już 40% aut w flocie samochodowej CCC stanowiły auta hybrydowe.

W kolejnych latach planowany jest również zakup samochodów elektrycznych do poruszania się po terenie siedziby spółki w Polkowicach i w jej najbliższej okolicy.

Dodatkowo wdrożone działania w łańcuchu dostaw to m.in. ekologiczne zarządzanie transportem własnym, jak i dostawcami usług transportowych, poprzez:

- dobór odpowiednich środków transportu do tras i rodzaju ładunku,
- optymalizację zajęcia powierzchni środka transportu przez ładunki,
- dokładne planowanie czasu dostaw i odbiorów, sprawny rozładunek i załadunek pojazdów.

Ponadto jednym z elementów analizowanych podczas decyzji o wyborze dostawcy usług transportowych są aspekty środowiskowe, np. spełnianie norm Euro 5 i 6, określających dopuszczalny poziom emisji zanieczyszczeń emitowanych przez pojazdy.

Nowoczesny format sklepów stacjonarnych eobuwie.pl pozwala szybciej spełniać oczekiwania klientów (np. Same Day Delivery, reserve&try on). Dzięki temu skrócony został też czas dostaw do klientów w aglomeracjach, na terenie których znajdują się sklepy (z 24h do 3h). Dostawy realizowane są przy pomocy samochodów elektrycznych, które charakteryzują się niskimi kosztami eksploatacji i wpisują się w politykę zrównoważonego wykorzystania zasobów.



7.3 ZUŻYCIE PALIW I ENERGII

[GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5]

Zużycie paliw i energii w 2019 roku

	Jednostka	CCC S.A.	Grupa CCC
Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach			
Gaz ziemny	MWh	6 067,1	10 123,2
Olej opałowy	MWh	0	132,0
LPG	MWh	0	71,8
Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi			
Benzyna	MWh	2 112,0	2 112,0
Olej napędowy	MWh	2 885,6	5 804,4
Zakupiona energia			
Energia elektryczna	MWh	49 099,1	121 234,2
Energia ciepła	MWh	0	75 981,1
Całkowite zużycie energii	MWh	60 163,8	215 458,7

Zużycie paliw i energii z odnawialnych i nieodnawialnych źródeł energii w 2019 roku

	Jednostka	CCC S.A.	Grupa CCC
Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	MWh	55,4	5 764,5
Odsetek energii ze źródeł odnawialnych	%	0,1	2,7
Energia ze wszystkich źródeł nieodnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	MWh	60 108,4	209 694,2
Odsetek energii ze źródeł nieodnawialnych	%	99,9	97,3
Łącznie energia ze wszystkich źródeł	MWh	60 163,8	215 458,7

Wskaźniki intensywności energetycznej w 2019 roku

	Jednostka	CCC S.A.	Grupa CCC
Energia ze źródeł odnawialnych na jednostkę produktu	kWh/szt.	0	0,1
Energia ze źródeł odnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	0	1,0
Energia ze źródeł nieodnawialnych na jednostkę produktu	kWh/szt.	2,4	4,0
Energia ze źródeł nieodnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	26,5	35,9
Energia ze wszystkich źródeł na jednostkę produktu	kWh/szt.	2,4	4,1
Energia ze wszystkich źródeł na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	26,5	36,9

Większość energii zużywanej w działalności operacyjnej przez Grupę CCC przypada na energię wykorzystywaną do funkcjonowania budynków. Dominuje energia elektryczna, której zużycie na poziomie 121,2 tys. MWh w 2019 roku odpowiadało ok. 56,3% całkowitego zużycia energii w Grupie. Dalsze 35,3% to kupowana energia ciepła. 4,8% energii pochodziło ze spalania paliw w budynkach, a jedynie 3,7% ze spalania paliw w pojazdach wykorzystywanych przez Grupę.

Większość (bo aż 81,4%) wykorzystywanej w Grupie CCC energii elektrycznej przypadła na energię używaną w salonach sprzedażowych. Dlatego też to na optymalizacji wykorzystania energii elektrycznej w sklepach koncentrują się główne wysiłki, zmierzające do podwyższenia efektywności energetycznej.

W roku 2018 rozpoczęto prace nad opracowaniem optymalnego modelu zarządzania parametrami energetycznymi w salonach.

Model ten został opracowany dzięki testowemu opomiarowaniu wszystkich obszarów zużycia energii elektrycznej w wyznaczonej grupie modelowych sklepów. Pozwoliło to na zlokalizowanie obszarów strat energetycznych, a w przyszłości ich wyeliminowanie. Działania te były kontynuowane w 2019 roku i mają za zadanie wyeliminowanie wszystkich zbędnych źródeł poboru energii oraz rezygnację z pracy wszystkich urządzeń w trybie „stand by” poza obwodami serwerowymi. Zmniejszenie nadmiernej liczby źródeł poboru ma zostać zapewnione przez wdrożenie w salonach optymalnie dopracowanego modelu zarządzania i eliminacji niepotrzebnych odbiorników. Zastosowanie tych rozwiązań ma przynieść efekty w zakresie efektywności energetycznej.

W 2019 roku zakończono modernizacje w tym zakresie w niespełna 460 salonach w Polsce. Wstępna analiza przeprowadzona na grupie testowej 30 salonów pokazała oszczędności w wysokości średnio 760 kWh/salon/miesiąc (przyjęto stawkę 0,33 gr). W przypadku podobnych wyników we wszystkich salonach Grupy CCC oszczędności wyniosłyby ponad 10 tys. MWh rocznie, co stanowi ponad 8% rocznego zużycia energii elektrycznej grupy kapitałowej.”

W 2019 roku, kontynuowane były prace związane z wyeliminowaniem oświetlenia metalohalogenowego, które rozpoczęto w 2015 roku. Zaletą zmiany technologii jest głównie optymalne wykorzystanie energii. Źródła światła LED nie generują strat ciepłych do otoczenia podczas zamiany energii na światło, nie obciążając tym samym systemów klimatyzacyjnych obiektu, podczas gdy metalohalogeny tylko połowę energii wykorzystywały do oświetlenia. Ze względów konstrukcyjnych oświetlenie metalohalogenami powodowało dużą produkcję ciepła odpadowego, które potem docierało do systemów klimatyzacyjnych. Kolejny atut tego rozwiązania to długa żywotność tej technologii, do 50 tysięcy godzin pracy lampy LED, a co za tym idzie brak częstych wymian oświetlenia i mniej powstających odpadów (w tym niebezpiecznych). Ponadto lampy LED gwarantują dobrej jakości światło, a zastosowana technologia nie męczy wzroku i jest przyjazna dla ludzkiego oka oraz nie wytwarza szkodliwego promieniowania UV.

DALI

Do końca 2019 roku oświetlenie LED zostało wdrożone już w 80% salonów w Polsce.

Wprowadzone w zakresie oświetlenia zmiany pozwoliły na ograniczenie poboru energii elektrycznej (obniżenie mocy ze 150W do 19W na jednym źródle światła). Trwają również prace nad nowymi rozwiązaniami pozwalającymi na obniżenie zużycia prądu przez ekrany LED.

W pozostałych budynkach, w których Grupa CCC prowadzi działalność operacyjną także prowadzono działania związane ze zwiększeniem efektywności energetycznej. W magazynach zastosowano innowacyjne, energooszczędne oświetlenie typu LED. Obiekty magazynowe zostały wyposażone też w wiele innych rozwiązań redukujących zużycie energii, takich jak kurtyny powietrzne, systemy automatycznych żaluzji oraz szyby ograniczające wnikanie do obiektów promieniowania słonecznego, a także stanowiące izolację termiczną zmniejszającą skoki temperatur wewnątrz pomieszczeń. Ma to bezpośredni związek także z mniejszym zużyciem energii przez urządzenia klimatyzacyjne.

Główne obszary poboru, a tym samym oszczędności energii, w ramach prowadzonej działalności na terenie siedziby CCC wyznaczone są w oparciu o pracę nowoczesnego, zintegrowanego systemu kontroli sieci elektrycznej ZENON. To kompleksowe oprogramowanie wdrożone dla lepszego nadzoru nad infrastrukturą elektroenergetyczną obiektów pozwala na sprawny monitoring, analizę i raportowanie danych w obszarze energii.

Nowe inwestycje, zarówno na etapie projektowania, jak i realizacji uwzględniają zastosowanie energooszczędnych technologii.

Wdrażane działania polegają m.in. na przejściu na energooszczędne sterowane systemami czujników oraz rozwiązania w zakresie zarządzania odbiornikami energii w obiektach.

W Centrum Badawczo-Rozwojowym CCC w Polkowicach ograniczenie zużycia energii zapewnia

nowoczesny system DALI, którego zadaniem jest inteligentne zarządzanie oświetleniem budynku.

System wyposażony jest w sensory, które w zależności od poziomu oświetlenia budynku światłem słonecznym samoczynnie regulują jego doświetlenie.

7.4 WODA I ŚCIEKI

[GRI 303-1, 303-2, 303-3]

Woda w Grupie CCC jest wykorzystywana w głównej mierze do celów higieniczno-sanitarnych oraz konsumpcyjnych. Jest ona przy tym istotnym surowcem wykorzystywanym w procesach produkcyjnych w zakładach w Polkowicach i w Stupsku.

W Grupie CCC woda pochodzi głównie od dostawców zewnętrznych. Jedynie spółka zależna Gino Rossi S.A. korzysta także z ujęcia własnego wody. Ścieki komunalne są odprowadzane do sieci kanalizacyjnej, podobnie jak ścieki powstające w procesach produkcyjnych.

CCC promuje w zakresie zużycia wody i produkcji ścieków cele środowiskowe:

- minimalizacja zużycia wody w procesie produkcyjnym i efektywne zarządzanie zasobami wodnymi,
- w zakresie odprowadzania ścieków poprodukcyjnych z przemysłu garbarskiego – właściwe oczyszczenie ścieków przed ich odprowadzeniem.

Zużycie wody i odprowadzane ścieki w 2019 roku

	Jednostka	CCC S.A.	Grupa CCC
Zużycie wody			
Woda zakupiona	m ³	15 218,0	53 712,0
Woda z ujęć własnych	m ³	0	2 213,0
Zużycie wody łącznie	m ³	15 218,0	55 925,0
Zużycie wody na jednostkę produktu	l/szt.	0,6	1,1
Zużycie wody na 1 mln zł przychodu	m ³ /1 mln zł	6,7	9,6
Ścieki			
Ścieki odprowadzone do sieci komunalnej	m ³	11 174,0	50 347,0
Odprowadzone ścieki na jednostkę produktu	l/szt.	0,5	1,0
Odprowadzone ścieki na 1 mln zł przychodu	m ³ /1 mln zł	4,9	8,6

7.5 SUROWCE I ODPADY

[GRI 301-1, 301-2, 301-3]

Główne kategorie surowców i materiałów wykorzystywanych w 2019 roku

	Jednostka	CCC S.A.	Grupa CCC
Skóra naturalna	Mg	0	751,5
Skóra syntetyczna	Mg	0	15,4
Materiały z włókien naturalnych	Mg	0	30,5
Materiały z włókien sztucznych	Mg	0	928,2
Guma	Mg	0	12,7
Dodatki metalowe	Mg	0	1,8
Papier	Mg	0	135,1
Karton	Mg	0	2 409,0
Farby i lakiery	Mg	0	0
Kleje	Mg	0	48,9
Folia	Mg	0	94,7
Drewno	Mg	0	1 714,6
Taśma pakowa z logo	Mg	0	5,6
Tonery	szt.	0	2 030,0

Produkcja jest prowadzona w dwóch spółkach wchodzących w skład Grupy CCC, tj. w CCC Factory Sp. z o.o. i w Gino Rossi S.A. W tych spółkach wykorzystywane są surowce i materiały, takie jak skóra naturalna i syntetyczna, materiały z włókien naturalnych i sztucznych, guma, dodatki metalowe, kleje, farby i lakiery do wytwarzania obuwia i innych produktów Grupy CCC. Materiały takie jak papier, karton, folia i drewno są wykorzystywane do pakowania produktów oraz w procesach logistycznych i transportowych.

Odpady niebezpieczne i inne niż niebezpieczne wytwarzane w 2019 roku

	Jednostka	CCC S.A.	Grupa CCC
Odpady niebezpieczne			
Recykling	Mg	0,20	9,70
Składowanie na składowiskach odpadów	m ³	0	0
Utylizacja	Mg	0	190,50
Ponowne wykorzystanie	Mg	0	0
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0	0
Łącznie odpady niebezpieczne	Mg	0,20	200,20
Odpady niebezpieczne na jednostkę produktu	kg/szt.	0	0
Odpady niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	Mg/1 mln zł	0	0
Odpady inne niż niebezpieczne			
Recykling	Mg	2 285,10	5 899,70
Składowanie na składowiskach odpadów	Mg	39,40	823,00
Utylizacja	Mg	0	129,20
Ponowne wykorzystanie	Mg	0	0
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0	0
Łącznie odpady inne niż niebezpieczne	Mg	2 324,50	6 851,90
Odpady inne niż niebezpieczne na jednostkę produktu	kg/szt.	0,09	0,13
Odpady inne niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	Mg/1 mln zł	1,00	1,20



Dwie trzecie wytwarzanych przez nas odpadów poddawanych jest recyklingowi lub innym procesom odzysku.



W trosce o zachowanie równowagi pomiędzy stałym rozwojem Grupy Kapitałowej CCC a dbałością o redukcję wpływu prowadzonej działalności na środowisko naturalne, podejmujemy działania, których celem jest odpowiedzialne zarządzanie odpadami i optymalizowanie ich poziomu.

Działania dotyczą w szczególności opakowań powstałych w procesach logistycznych (m.in. magazynowania) oraz ich recyklingu.

W 2019 roku Spółka Vögele Shoes uruchomiła program recyklingu. W ramach programu zużyte obuwie i torby można wymienić na kupony zakupowe w oddziałach Vögele Shoes. Spółka opracowała w tym celu spójną koncepcję komunikacji. Począwszy od etykiety recyklingu Vögele Shoes, która jest używana, zamiast logo marki, w odpowiednim kontekście pod hasłem „Każdy but opowiada historię. Nowa zaczyna się od recyklingu” przez środki do zastosowania w sklepie, po pudełka do wrzucania zużytego. [GRI 301-3]

W 2019 roku Spółka Vögele Shoes zebrała i poddała recyklingowi ponad 530 ton butów.

W przypadku działalności CCC ważnym aspektem oddziaływania na środowisko są generowane odpady. Główne ich strumienie powstają w związku z prowadzeniem prac produkcyjnych i logistyczno-magazynowych. Największy odsetek odpadów stanowią opakowania oraz odpady z produkcji obuwia.

Wszyscy nasi dostawcy zobowiązują się do przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz oszczędnego korzystania z zasobów. Dostawcy dążą do tego, aby wykrój generował jak najmniej odpadów. Skrawki materiałów, które zostają po wykrojach, są wykorzystywane do wszelkiego rodzaju ozdób (np. przywieszka do przesuwania zamka, itp.).

Tam, gdzie jest to możliwe, CCC dąży do powtórnego wykorzystania opakowań i zapobiega powstawaniu odpadów opakowaniowych poprzez ograniczenie przepakowań obu-

wia posezonalnego (np. w przypadkach uszkodzeń opakowań jednostkowych). Opakowania zbiorcze są materiałem wielokrotnie wykorzystywanym podczas magazynowania i dystrybucji oraz zwózek towaru posezonalnego do centrali lub przechowywania towaru w magazynach depozytowych. Najbardziej zniszczone kartony, których powtórne wykorzystanie nie jest możliwe, przeznaczone są do recyklingu. W zakresie odpadów pochodzących z siedziby Spółki i z fabryki, przed przekazaniem surowca wtórnego do uprawnionych recykerów, kartony i papier trafiają do belownic, które optymalizują zajmowaną przez odpady przestrzeń oraz koszty ich transportu. Recyklingowi podlegają również odpady z procesu przepakowania, które wysyłane są do certyfikowanych kontrahentów zajmujących się recyklingiem tworzyw sztucznych do postaci regranulatu, który jest wykorzystywany do dalszej produkcji.

Wszystkie odpady, których powstaniu nie udało się zapobiec, są magazynowane selektywnie oraz przekazywane firmom posiadającym stosowne zezwolenia w kwestii gospodarowania określonym rodzajem odpadu.

Ciągły monitoring ilości wytwarzanych odpadów oraz analiza danych z lat poprzednich pomagają nam w identyfikacji obszarów wrażliwych. W celu poprawy zarządzania efektywnym wykorzystaniem materiałów i surowców oraz wytworzonych odpadów, w naszym Centrum Badań i Rozwoju (CBR) prowadzone są prace nad projektami optymalizującymi zużycie materiałów i ograniczenie ilości odpadów, a tym samym zmniejszeniem ich negatywnego wpływu na środowisko.

W ramach CBR prowadzone są m.in. działania nad innowacyjnymi koncepcjami pakowania produktów, nowymi technologiami dystrybucji obuwia, wdrożeniem nowej koncepcji pakowania towarów, minimalizacją wytworzonych odpadów, prototypem urządzenia sklejającego opakowania do butów, opracowaniem optymalnego schematu działania ograniczającego zużycie kartonów, przeprowadzeniem testów trwałości opakowań oraz starzenia się materiałów opakowaniowych.



7.6 POZOSTAŁE ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE

[GRI 303-2]

Każdy z naszych dostawców zobowiązuje się do przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska, oszczędnego korzystania z zasobów i ciągłego ulepszania procesów ochrony środowiska.

Kodeks Postępowania dla Dostawców stanowi integralną część umowy pomiędzy CCC a dostawcą. Grupa CCC wymaga wdrożenia wymaganych standardów w poszczególnych obszarach, w tym również środowiskowych w zakresie: gospodarowania wodą, ściekami oraz substancjami chemicznymi.

Dostawcy minimalizują zużycie wody w procesie produkcji i efektywnie zarządzają zasobami wodnymi. Ścieki powstałe w wyniku garbowania skór zawierają takie substancje jak siarczan chromu (III), kwas siarkowy etc. Dostawcy dbają o odpowiednie oczyszczanie ścieków przed ich odprowadzeniem.

Partnerzy Grupy CCC w odpowiedni sposób stosują, przechowują i utylizują również substancje chemiczne wykorzystywane w procesie produkcji. Substancje chemiczne wykorzystywane są zgodnie z przepisami obowiązującego prawa. Dostawcy identyfikują i zarządzają ryzykami związanymi z wykorzystaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, biorąc pod uwagę zdrowie pracowników, użytkowników obuwia i społeczności lokalnych oraz wpływ na środowisko naturalne.

Dostawcy zarządzają emisjami do atmosfery (aerozole, lotne związki organiczne itp.), a także dbają o zabezpieczenie pracowników, ich rodzin i społeczności lokalnych przed negatywnym oddziaływaniem tych emisji.

W 2019 roku w stosunku do Grupy Kapitałowej CCC nie toczyły się postępowania z tytułu naruszeń w zakresie ochrony środowiska ani nie zostały nałożone żadne sankcje.



Grupa CCC
jest w trakcie
projektowania linii
„Go for nature”
w której wykorzystywane
będą materiały
pochodzące ze
zrównoważonych
źródeł.





7.7 RYZYKA DOTYCZĄCE ZAGADNIENI ŚRODOWISKOWYCH [GRI 201-2]

Ryzyko zmian regulacyjnych związanych z ochroną środowiska i zmianami klimatu

Regulacje prawne dotyczące ochrony środowiska i korzystania z jego zasobów naturalnych ulegają zaostrzeniu, co wywiera na przedsiębiorcach bardziej świadome zarządzanie działalnością. W sytuacji wystąpienia zmian regulacyjnych związanych ze środowiskiem istnieje ryzyko niewywiązania się na czas ze stawianych wymagań. Ryzyko to może znacznie wpłynąć na wyniki finansowe Grupy CCC, bądź wizerunkowe całej Grupy Kapitałowej.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: powołanie funkcji Compliance w Grupie CCC, która na bieżąco śledzi zmiany prawne we wszystkich obszarach Grupy Kapitałowej, powiązane z wyprzedzającym monitoringiem zmian prawa i dostosowywaniem się do nowych wymogów.

Ryzyko zmian cen materiałów i surowców

Trendy gospodarcze, polityczne oraz społeczne mogą przyczynić się do podwyższenia cen materiałów i surowców, z których korzysta Grupa CCC, w prowadzonej przez siebie działalności operacyjnej. Zmiany te mogą spowodować wzrost cen sprzedawanych towarów.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: niezależnienie się od zakupów u jednego dostawcy, dywersyfikacja partnerów.

Ryzyko dostępności surowców

Stopniowe wyczerpywanie się zasobów naturalnych znacznie wpływa na ich skład oraz cenę. Niska dostępność od-

powiednio jakościowych surowców przekłada się znacząco na ich ostateczny koszt.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: niezależnienie się od zakupów u jednego dostawcy oraz otwartość na wprowadzanie zmian w zakresie technologii produkcji.

Ryzyko wystąpienia niepożądanego zdarzenia związanego z awarią lub pożarem

Ryzyko to jest związane z niepożądanym zdarzeniem w trakcie działalności operacyjnej. Pomimo odpowiedniego zabezpieczenia maszyn oraz budynków w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, Grupa CCC ma świadomość możliwości wystąpienia zdarzeń niepożądanych. Przykładowo wykorzystywanie dużej ilości surowców łatwopalnych może doprowadzić do powstania i rozprzestrzenienia się pożaru. Ryzyko wystąpienia takiego zdarzenia jest jednak niewielkie i akceptowalne.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Grupa CCC podejmuje działania mające na celu ograniczenie wystąpienia ryzyka poprzez systematyczne podnoszenie poziomu ochrony przeciwpożarowej, doposażając budynki w systemy ppoż., nawet gdy nie są wymagane przepisami prawa, monitoring Państwowej Straży Pożarnej wszystkich budynków na terenie siedziby w Polkowicach, posiadanie instrukcji stanowiskowych BHP uwzględniających zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych i szczególnych, m.in. obejmujących zasady postępowania w przypadku pożaru, szkolenia dla pracowników z zakresu BHP i ppoż., częste obchody pracowników Działu BHP i PPOŻ po obszarach szczególnie narażonych na wystąpienie pożarów, cykliczne

przebiegi techniczne maszyn, urządzeń i systemów przeciwpożarowych.

Ryzyko wzrostu zużycia wody

Grupa CCC ma świadomość ilości wody zużywanej do wyprodukowania materiałów do produkcji obuwia, torebek i akcesoriów, tym bardziej że bardzo często produkcja jest realizowana w regionach ubogich w zasoby wodne.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: Kodeks Postępowania Dostawców, w którym znajdują zapisy m.in. o racjonalnym korzystaniu z zasobów wodnych jako integralny element umów z dostawcami. Audyty u dostawców.

Ryzyko nieprzewidywalnych warunków atmosferycznych

Skutki zmiany klimatu są odczuwalne na całym świecie. Dotykają obszarów produkcyjnych, logistycznych i strategicznych Grupy CCC. Zmiany klimatu przyczyniają się do częstszego występowania ekstremalnych zjawisk oraz mniejszej przewidywalności warunków pogodowych, co może prowadzić do utrudnień w transporcie lądowym, powietrznym, kolejowym i wodnym, bezpośrednio wpływając na wielkość i efektywność produkcji, a także znacznie utrudnić planowanie kolekcji, a tym samym dopasowanie się do oczekiwań klientów.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: aby zapewnić minimalizację ryzyka związanego z nieprzewidywalnymi warunkami atmosferycznymi, Grupa podjęła następujące działania: właściwe zarządzanie zapasami, opracowanie procedur

awaryjnych, polisa cargo, polisy przewoźników, dywersyfikacja partnerów usług transportowych, a także wdrażanie zmian w planowaniu kolekcji nie tylko jeśli chodzi o strukturę zaopatrzenia, ale także charakter i skład materiałowy produktów. Ze względu na zmianę warunków pogodowych (brak silnych impulsów pogodowych spowodowanych wyraźną zmianą pór roku) sprzedaż coraz bardziej koncentruje się wokół produktów całorocznych. Impuls pogodowy zastępowany jest też coraz mocniej parametrem modym, zgodnością z trendami.

Ryzyko związane z zastosowaniem substancji chemicznych

Może wystąpić zdarzenie wypadkowe w wyniku procesów pracy realizowanych w Grupie CCC.

Opis sposobu zarządzania ryzykiem: w celu minimalizacji ryzyka związanego z zastosowaniem substancji chemicznych, Grupa podejmuje działania związane z zarządzaniem polityką BHP i ochroną zdrowia, wdraża instrukcje BHP dotyczące stosowania substancji i preparatów chemicznych, stosuje wymagania dotyczące jakości i bezpieczeństwa produktów oraz procedury postępowania przy użytkowaniu substancji i mieszanin chemicznych. W ramach działań prewencyjnych stosowane są odpowiednie do zagrożeń środki ochrony indywidualnej oraz prowadzona jest współpraca z podmiotami zewnętrznymi w zakresie określonych badań stężeń czynników chemicznych.



8 O RAPORCIE

149

ISTOTNOŚĆ
INFORMACJI
O RAPORCIE

150

TABELA
ZGODNOŚCI

155

KONTAKT

O RAPORCIE

[GRI 102-56] [GRI 102-49] [GRI 102-52] [GRI 102-50] [GRI 102-51]

Niniejszy raport obejmuje informacje niefinansowe dotyczące CCC S.A. oraz Grupy Kapitałowej CCC za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 roku.

[GRI 102-45, 102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54, 102-56]

Raport jest sprawozdaniem na temat informacji niefinansowych, sporządzonym zgodnie z art. 49b oraz art. 55 ust. 2b-2c ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

Niniejszy raport został sporządzony zgodnie ze standardami Global Reporting Initiative (GRI Standards) w opcji Core.

W rozdziale **Tabela zgodności ze wskaźnikami** znajduje się szczegółowa lista wskaźników GRI z odniesieniem do treści niniejszego raportu.

Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej. Wszystkie informacje, dane i stwierdzenia w niniejszym raporcie dotyczą Grupy Kapitałowej CCC oraz jej jednostki dominującej CCC S.A., chyba że wyraźnie wskazano inaczej.

Poprzedni raport niefinansowy obejmujący okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 roku opublikowany został 14 marca 2019 roku i po tej dacie nie dokonywano w nim żadnych korekt.

Raport niefinansowy za rok 2019 został sporządzony według tych samych wytycznych i standardów raportowania informacji niefinansowych. W raporcie za rok 2019 wzięte zostały ponadto pod uwagę Wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C 209/01) oraz Rekomendacje TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

Raport niefinansowy Grupy Kapitałowej CCC i CCC S.A. jest sporządzany w cyklu rocznym. Raporty niefinansowe obejmują każdorazowo pełny rok kalendarzowy, a ich publikacja następuje do końca pierwszego kwartału roku następującego po okresie raportowanym.



8.1 ISTOTNOŚĆ INFORMACJI O RAPORCIE

Badanie istotności

[GRI 102-21, 102-42, 102-43, 102-44, 102-47]

W ramach procesu przygotowań do sporządzenia raportu niefinansowego oraz aktualizacji strategii odpowiedzialności społecznej Grupy CCC przeprowadzona została sesja dialogowa z udziałem kluczowych grup interesariuszy. W sesji wzięło udział 17 ekspertów zewnętrznych reprezentujących grupy istotnych interesariuszy przy udziale Prezesa Zarządu CCC, Przewodniczącego Rady Nadzorczej CCC, Kierownika Biura Organizacji i Relacji Inwestorskich oraz Koordynatora ds. CSR. Sesja dialogowa została przeprowadzona 5 czerwca 2019 roku w oparciu o międzynarodowy standard dialogu AA1000SES, z udziałem niezależnych moderatorów.

Celem sesji było poznanie głosu interesariuszy na temat strategii i działań dotyczących zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej Grupy CCC, zdefiniowanie oczekiwań interesariuszy względem kolejnego raportu Grupy CCC oraz budowanie dialogu z ważnymi instytucjami partnerskimi.

Wnioski z przeprowadzonej sesji stanowią podstawę określenia zawartości raportów niefinansowych Grupy Kapitałowej CCC w tym i kolejnym roku. Kolejny dialog interesariuszy odbędzie się w 2021 roku, zgodnie z decyzją spółki o przeprowadzaniu dialogu w odstępach dwuletnich.

Istotni interesariusze [GRI 102-40]

Do istotnych interesariuszy Grupy CCC należą:

- klienci,
- pracownicy,
- dostawcy,
- partnerzy biznesowi,
- organizacje branżowe,
- centra handlowe,
- społeczności lokalne z obszarów powiatu polkowickiego i ślęskiego,
- władze samorządowe,
- organizacje pozarządowe,
- uczelnie i szkoły,
- media,
- akcjonariusze.

Istotne zagadnienia niefinansowe

[GRI 102-41, 102-47, 103-1, 103-2, 103-3]

Przeprowadzona sesja dialogowa wskazała obszary, w których spółka i Grupa wpływają na otoczenie w sposób istotny, lub w których dany obszar istotnie wpływa na spółkę i Grupę.

Lista tematów kluczowych dla Grupy Kapitałowej CCC z perspektywy zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu wskazane jako istotne przez organizację i jej interesariuszy:

- wpływ Grupy CCC na środowisko naturalne, w tym w ramach łańcucha dostaw,
- surowce, ich pochodzenie i metody produkcji,
- działania minimalizujące negatywny wpływ na środowisko naturalne,
- wprowadzanie zasad gospodarki obiegu zamkniętego,
- zarządzanie odpadami,
- edukowanie klientów w zakresie odpowiedzialnej konsumpcji,
- relacje ze społecznościami lokalnymi,
- współpraca z organizacjami pozarządowymi,
- współpraca z instytucjami edukacyjnymi (szkoły i uczelnie),
- dbałość o przestrzeganie praw człowieka, w tym w łańcuchu dostaw i prowadzone audyty w tym zakresie,
- zarządzanie procesami reklamacyjnymi,
- działania związane z promocją sportu,
- standardy zarządzania zasobami pracy,
- bezpieczeństwo i higiena pracy.

Szczegółowe informacje na temat zakresu wpływu organizacji na istotne zagadnienia, podejścia zarządczego, w tym polityk, celów, zasobów i systemów zgłaszania, oceny i monitoringu zostały zamieszczone w poszczególnych rozdziałach poświęconych danym zagadnieniom.

8.2 TABELLE ZGODNOŚCI

Poniższe tabele zawierają:

- pełne zestawienie zgodności raportu z wymogami dotyczącymi informacji niefinansowych wynikających z Ustawy o Rachunkowości,
- pełne zestawienie zgodności raportu z wytycznymi dotyczącymi informacji związanych z klimatem wynikających z Rekomendacji TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures),
- pełne zestawienie wskaźników wykorzystywanych do oceny działań niefinansowych spółek zgodnie ze Standardem Global Reporting Initiative (GRI Standards) w opcji Core.

Tabela zgodności raportu z Ustawą o Rachunkowości

Wymóg ustawy o rachunkowości	Strona
Model biznesowy (art. 49b ust. 2 pkt 1)	16, 20
Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności (art. 49b ust. 2 pkt 2)	46
Polityki w obszarach niefinansowych i ich rezultaty (art. 49b ust. 2 pkt 3):	
Polityka w obszarze środowiskowym	124, 125, 126
Polityka w obszarze społecznym	78, 106, 119
Polityka w obszarze praw człowieka	34, 35, 36, 37
Polityka w obszarze przeciwdziałania korupcji	35
Polityka w obszarze pracowniczym	84, 94, 99
Procedury należytej staranności (art. 49b ust. 2 pkt 4)	40
Istotne ryzyka niefinansowe i sposób zarządzania nimi (art. 49b ust. 2 pkt 5)	42, 44, 45, 68, 81, 103, 121, 144, 145

Tabela zgodności raportu z Rekomendacjami TCFD

Rekomendacje TCFD	Strona
Ład korporacyjny	
Opis nadzoru zarządu i rady nadzorczej nad ryzykami i szansami związanymi ze zmianami klimatu	127
Opis roli zarządu i rady nadzorczej w identyfikacji, ocenie i zarządzaniu ryzykami i szansami związanymi ze zmianami klimatu	127
Strategia	
Opis ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu, które organizacja zidentyfikowała w krótkim, średnim i długim horyzoncie czasu	144, 145
Opis wpływu ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu na działalność biznesową, strategię i finanse organizacji	127, 144, 145
Opis odporności strategii organizacji na zmiany klimatu w różnych scenariuszach, w tym w scenariuszu uwzględniającym wzrost średnich temperatur o dwa lub mniej stopni Celsjusza	—
Zarządzanie ryzykiem	
Opis procesów identyfikacji i oceny ryzyk związanych ze zmianami klimatu	127
Opis procesów zarządzania ryzykami związanymi ze zmianami klimatu	127
Opis sposobu integracji procesów identyfikacji, oceny i zarządzaniu ryzyk związanymi ze zmianami klimatu w całościowych procesach zarządzania ryzykiem w organizacji	40
Wskaźniki i cele	
Opis wskaźników wykorzystywanych przez organizację do oceny ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu zgodnie ze strategią i procesami zarządzania ryzykiem	128
Ujawnienie emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i, jeśli ma to znaczenie, 3 oraz odpowiadających im ryzyk	129, 131



Tabele zgodności raportu ze standardami GRI [GRI 102-55]

Numer wskaźnika	Tytuł wskaźnika	Strona
GRI 102: Wskaźniki podstawowe		
1. Profil organizacji		
102-1	Nazwa organizacji	8
102-2	Aktywność, marki, produkty i usługi	8, 9, 10, 11, 18, 19
102-3	Lokalizacja siedziby	10
102-4	Lokalizacje operacji	8, 9
102-5	Forma własności i struktura prawna	28, 29
102-6	Obsługiwane rynki	8, 9, 11
102-7	Skala działalności	8, 9
102-8	Informacje o pracownikach i innych świadczących pracę	86, 87
102-9	Łańcuch dostaw	62, 63, 64
102-10	Znaczące zmiany w organizacji łańcucha dostaw	63
102-11	Podejście do zasad ostrożności	40
102-12	Uczestnictwo w zewnętrznych inicjatywach	13
102-13	Członkostwo w organizacjach	13
2. Strategia		
102-14	Oświadczenie najwyższych struktur zarządczych	2, 3
102-15	Kluczowe czynniki wpływu, ryzyka oraz szanse	43, 44, 45
3. Etyka i spójność		
102-16	Wartości, zasady, standardy i normy postępowania	34
102-17	Mechanizmy wyjaśniania wątpliwości w obszarze etyki	34, 35, 36
4. Zarządzanie		
102-18	Struktura zarządcza	30, 31
102-19	Organy delegujące	32
102-20	Organy zarządcze odpowiedzialne za obszary ESG	32
102-21	Komunikacja z interesariuszami w zakresie tematów ESG	149
102-22	Skład najwyższych organów zarządczych	30, 31
102-23	Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	30, 31
102-24	Procedury wyboru najwyższych organów zarządczych	32
102-25	Postępowanie przy konflikcie interesów	35
102-26	Rola wyższego kierownictwa w ustalaniu wartości i definiowaniu strategii oraz celów	2, 32
102-27	Udzielanie informacji wyższym strukturom zarządczym w obszarach ESG	2, 3, 32
102-28	Metody oceny skuteczności najwyższych struktur zarządczych	33
102-29	Procedury identyfikacji i zarządzania najważniejszymi czynnikami wpływu w obszarach ESG	40
102-30	Efektywność procesów identyfikacji ryzyka	40
102-31	Procedury weryfikacyjne w obszarach ESG	32, 40
102-32	Rola najwyższego kierownictwa w raportowaniu niefinansowym	2, 32
102-33	Komunikacja kwestii krytycznych	35, 36
102-34	Liczba i opis komunikowanych kwestii krytycznych	35, 36, 64
102-35	Polityka płacowa	32, 88
102-36	Proces podejmowania decyzji przy ustalaniu polityki płacowej	32
102-37	Wpływ interesariuszy na politykę płacową	32
102-38	Całowita roczna kwota wynagrodzenia najwyższej zarabiającej jednostki w stosunku do mediany wynagrodzeń pozostałych pracowników organizacji	32
102-39	Zmiany procentowe w stosunku całkowitego wynagrodzenia najwyższej zarabiającej jednostki do mediany wynagrodzeń pozostałych pracowników	32
5. Zaangażowanie interesariuszy		
102-40	Lista grup interesariuszy	149
102-41	Negocjacje przy układach zbiorowych	149
102-42	Procedura identyfikacji interesariuszy	149
102-43	Podejście do zaangażowania interesariuszy	149
102-44	Kluczowe kwestie zgłaszane przez interesariuszy	149

Numer wskaźnika	Tytuł wskaźnika	Strona
6. Praktyki raportowania		
102-45	Podmioty ujęte w skonsolidowanych sprawozdaniach finansowych	148
102-46	Definiowanie zawartości i granic raportu	2, 148
102-47	Lista istotnych zagadnień	149
102-48	Korekty informacji	148
102-49	Zmiany w raportowaniu	148
102-50	Okres raportowania	148
102-51	Data ostatniego raportu	148
102-52	Cykl raportowy	148
102-53	Osoba do kontaktu	155
102-54	Oświadczenie zgodności ze standardem GRI	2, 148
102-55	Indeks treści GRI	152, 153, 154, 155
102-56	Zewnętrzna weryfikacja	148
GRI 103: Podejście zarządcze		
103-1	Objaśnienia granic raportowania	149
103-2	Podejście zarządcze i jego elementy	149
103-3	Ocena podejścia zarządczego	149
GRI 201: Efektywność gospodarcza		
201-1	Bezpośrednia wytworzona i dystrybuowana wartość ekonomiczna	10
201-2	Skutki finansowe i dalsze ryzyka związane ze zmianą klimatu	127, 144
201-3	Programy określonych świadczeń oraz programy emerytalne	93
201-4	Wsparcie finansowe ze strony organów państwowych	91
GRI 205: Antykorupcja		
205-1	Jednostki oceniane w związku z ryzykiem korupcji	35
205-2	Komunikacja i szkolenia z procedur i polityk antykorupcyjnych	36
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	35
GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne		
206-1	Kroki prawne podjęte wobec naruszenia zasad wolnej konkurencji	78
GRI 301: Surowce		
301-1	Surowce zużyte według objętości i masy	138
301-2	Surowce w recyklingu	138, 141
301-3	Odzyskane zużyte produkty i opakowania	138, 141
GRI 302: Energia		
302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji	132, 133
302-2	Zużycie energii poza organizacją	132, 133, 131
302-3	Intensywność energetyczna	132
302-4	Redukcja w konsumpcji energii	124, 126, 131, 133, 134, 135
302-5	Redukcja w konsumpcji energii przy produkcji i świadczeniu usług	124, 126, 131, 134, 135
GRI 303: Woda i ścieki		
1. Podejście zarządcze		
303-1	Interakcje z zasobami wodnymi	136, 137
303-2	Zarządzanie kwestiami związanymi ze ściekami	136, 137, 142
2. Wskaźniki szczegółowe		
303-3	Pobór wody	136, 137
GRI 305: Emisje do atmosfery		
305-1	Bezpośrednie emisje GHG (Scope 1)	128, 129, 131
305-2	Niepośrednie emisje GHG (Scope 2)	128, 129, 131
305-4	Intensywność emisyjna	128
305-5	Redukcja w emisjach GHG	124, 126, 131
GRI 307: Compliance w obszarze środowiskowym		
307-1	Przypadki braku zgodności z normami i regulacjami w obszarze środowiskowym	64
GRI 308: Kontrola dostawców w obszarze środowiskowym		

Numer wskaźnika	Tytuł wskaźnika	Strona
308-1	Nowi dostawcy skontrolowani z użyciem kryteriów środowiskowych	64
308-2	Negatywny wpływ na środowisko w łańcuchu dostaw oraz podjęte działania naprawcze	64
GRI 401: Zatrudnienie		
401-1	Nowi pracownicy i liczba odejść	87
401-2	Benefity dla pracowników pełnoetatowych, nie dotyczące osób świadczących pracę na innych zasadach	90
401-3	Urlopy macierzyńskie	93
GRI 402: Zarządzanie komunikacją z pracownikami		
402-1	Minimalne wyprzedzenie, z jakim organizacja informuje o istotnych zmianach operacyjnych	93
GRI 403: Bezpieczeństwo w miejscu pracy		
1. Podejście zarządcze		
403-1	System zarządzania obszarem BHP	96
403-2	Proces identyfikacji ryzyka i zagrożeń oraz postępowania w przypadku wystąpienia incydentów	96, 99
403-3	Medycyna pracy	99
403-4	Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie BHP	99
403-5	Szkolenia pracownicze w zakresie BHP	91, 100
403-6	Promocja zdrowego trybu życia wśród pracowników	101
403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływów z obszaru BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności	101, 102
2. Wskaźniki szczegółowe		
403-8	Osoby świadczące pracę, objęte polityką BHP organizacji	96, 99
403-9	Wypadki w miejscu pracy	102
403-10	Choroby zawodowe	102
GRI 404: Szkolenia i edukacja		
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	90, 91
404-2	Programy wspierające rozwój i doskonalenie umiejętności pracownika	89, 90, 91
404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny skuteczności i rozwoju karierowego	92
GRI 405: Różnorodność i równe szanse		
405-1	Różnorodność w ciałach zarządczych i wśród pozostałych pracowników	30, 86, 87
405-2	Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	88
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji		
406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	36
GRI 407: Wolność zgromadzeń i układy zbiorowe		
407-1	Działania organizacji i jej dostawców, w których przypadku może dojść do naruszenia prawa do swobody zrzeszania się lub założeń układów zbiorowych	38, 95
GRI 408: Przeciwdziałanie pracy dzieci		
408-1	Działania organizacji i jej dostawców, w których przypadku może wystąpić znaczne ryzyko pracy dzieci	39, 68
GRI 409: Przeciwdziałanie pracy przymusowej		
409-1	Działania organizacji i jej dostawców, w których przypadku może wystąpić znaczne ryzyko pracy przymusowej	68
GRI 410: Praktyki w obszarze bezpieczeństwa		
410-1	Personel ochrony przeszkolony z procedur i polityk z obszaru praw człowieka	36
GRI 412: Kontrola obszaru Praw Człowieka		
412-1	Operacje poddane ocenie wpływu w obszarze praw człowieka	36, 66
412-2	Liczba pracowników przeszkolonych w zakresie praw człowieka	36
412-3	Znaczące inwestycje i kontrakty zawierające klauzule normujące aspekt praw człowieka	39
GRI 413: Społeczności lokalne		
413-1	Działania angażujące społeczność lokalną; metodologia badania wpływu; programy rozwojowe	108, 109, 111, 112, 113
413-2	Operacje obciążone znaczącym potencjalnym i faktycznym ryzykiem negatywnego wpływu na społeczności lokalne	106
GRI 414: Kontrola obszaru społecznego w łańcuchu dostaw		
414-2	Zidentyfikowane negatywne wpływy łańcuchu dostaw oraz podjęte działania naprawcze	64
GRI 415: Relacje z otoczeniem politycznym		
415-1	Wsparcie finansowe organizacji politycznych	108

Numer wskaźnika	Tytuł wskaźnika	Strona
GRI 416: Bezpieczeństwo konsumenta		
416-1	Ocena wpływu usług i produktów na zdrowie klienta	66
416-2	Przypadki braku zgodności w zakresie bezpieczeństwa produktów i usług	6
GRI 417: Marketing i oznaczenia		
417-1	Wymagania dotyczące oznakowania i informacji dotyczących produktów i usług	73
417-2	Przypadki braku zgodności dotyczące oznakowania i informacji dotyczących produktów i usług	73, 74
417-3	Przypadki braku zgodności dotyczące komunikacji marketingowej	78
GRI 419: Compliance w obszarze społeczno-ekonomicznym		
419-1	Przypadki braku zgodności z prawem z obszaru społeczno-ekonomicznego	38

8.3 KONTAKT

[GRI 102-53]

Pozostajemy otwarci na Państwa pytania lub opinie. Prosimy kierować je do **Darii Sulgostowskiej** (Spokesperson Corporate/ Communications Manager) oraz **Adama Pogorzelskiego** (Specjalista ds. CSR)

csr.eu@ccc.eu



ZAŁĄCZNIKI

9

158

ZAŁĄCZNIK NR 1.
DANE DOTYCZĄCE
ZATRUDNIENIA

161

ZAŁĄCZNIK NR 2.
DANE DOTYCZĄCE
WYNAGRODZEŃ

ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIK NR 1. DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA

Dane dotyczące struktury zatrudnienia (w przeliczeniu na pełne etaty) w Grupie CCC nie zawierają informacji ze spółki CCC Rumunia. Liczba pracowników podana jest w przeliczeniu na pełne etaty.

Tabela Z1.1. Liczba pracowników w etatach zatrudnionych na umowach o pracę (wg wieku i płci)

W przeliczeniu na pełne etaty	CCC S.A.									Grupa CCC								
	2018			2019			zmiana r/r			2018			2019			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	8,0	0,0	8,0	4,0	1,0	5,0	-50,0%	—	-37,5%	26,0	18,0	44,0	35,0	38,0	73,0	34,6%	111,1%	65,9%
w wieku pow. 50 lat	2,0	0,0	2,0	1,0	0,0	1,0	-50,0%	—	-50,0%	5,0	2,0	7,0	4,0	6,0	10,0	-20,0%	200,0%	42,9%
w wieku 40-50 lat	6,0	0,0	6,0	3,0	1,0	4,0	-50,0%	—	-33,3%	16,0	8,0	24,0	19,0	17,0	36,0	18,8%	112,5%	50,0%
w wieku 30-40 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—	5,0	8,0	13,0	11,0	15,0	26,0	120,0%	87,5%	100,0%
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	—	—	—
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	36,0	44,0	80,0	39,0	40,0	79,0	8,3%	-9,1%	-1,3%	256,0	123,0	379,0	565,0	183,0	748,0	120,7%	48,8%	97,4%
w wieku pow. 50 lat	1,0	3,0	4,0	2,0	3,0	5,0	100,0%	0,0%	25,0%	17,0	12,0	29,0	27,0	14,0	41,0	58,8%	16,7%	41,4%
w wieku 40-50 lat	18,0	22,0	40,0	21,0	20,0	41,0	16,7%	-9,1%	2,5%	67,0	41,0	108,0	121,0	53,0	174,0	80,6%	29,3%	61,1%
w wieku 30-40 lat	17,0	19,0	36,0	16,0	17,0	33,0	-5,9%	-10,5%	-8,3%	123,0	57,0	180,0	255,0	82,0	337,0	107,3%	43,9%	87,2%
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—	49,0	13,0	62,0	162,0	34,0	196,0	230,6%	161,5%	216,1%
Pozostali pracownicy, w tym:	5 947,0	5 330,0	6 480,0	6 138,0	5 340,0	6 672,0	3,2%	0,2%	3,0%	10 289,1	1 347,6	11 616,6	12 777,9	1 657,9	14 435,8	24,4%	23,0%	24,3%
w wieku pow. 50 lat	215,0	8,0	223,0	255,0	14,0	269,0	18,6%	75,0%	20,6%	703,1	76,0	779,1	986,1	103,5	1 089,6	40,3%	36,2%	39,9%
w wieku 40-50 lat	1 022,0	51,0	1 073,0	1 184,0	72,0	1 256,0	15,9%	41,2%	17,1%	2 045,5	148,9	2 194,4	2 522,5	213,2	2 735,7	23,3%	43,1%	24,7%
w wieku 30-40 lat	1 926,0	148,0	2 074,0	1 962,0	149,0	2 111,0	1,9%	0,7%	1,8%	3 166,5	410,3	3 576,8	3 827,5	501,9	4 329,4	20,9%	22,3%	21,0%
w wieku pon. 30 lat	2 784,0	326,0	3 110,0	2 737,0	299,0	3 036,0	-1,7%	-8,3%	-2,4%	4 354,0	712,4	5 066,4	5 441,7	839,4	6 281,1	25,0%	17,8%	24,0%

Pracownicy wszystkich szczebli struktury

w wieku pow. 50 lat	218,0	11,0	229,0	258,0	17,0	275,0	18,3%	54,5%	20,1%	725,1	90,0	815,1	1 017,1	123,5	1 140,6	40,3%	37,2%	39,9%
w wieku 40-50 lat	1 046,0	73,0	1 119,0	1 208,0	93,0	1 301,0	15,5%	27,4%	16,3%	2 128,5	197,9	2 326,4	2 662,5	283,2	2 945,7	25,1%	43,1%	26,6%
w wieku 30-40 lat	1 943,0	167,0	2 110,0	1 978,0	166,0	2 144,0	1,8%	-0,6%	1,6%	3 294,5	475,3	3 769,8	4 093,5	598,9	4 692,4	24,3%	26,0%	24,5%
w wieku pon. 30 lat	2 784,0	326,0	3 110,0	2 737,0	299,0	3 036,0	-1,7%	-8,3%	-2,4%	4 403,0	725,4	5 128,4	5 604,7	873,4	6 478,1	27,3%	20,4%	26,3%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	5 991,0	577,0	6 568,0	6 181,0	575,0	6 756,0	3,2%	-0,3%	2,9%	10 551,1	1 488,6	12 039,6	13 377,9	1 878,9	15 256,8	26,8%	26,2%	26,7%



Tabela Z1.2. Liczba pracowników w etatach zatrudnionych na umowach o pracę na czas określony (wg wieku i płci)

W przeliczeniu na pełne etaty	CCC S.A.									Grupa CCC								
	2018			2019			zmiana r/r			2018			2019			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0%	—	0,0%	2,0	1,0	3,0	5,0	2,0	7,0	150,0%	100,0%	133,3%
w wieku pow. 50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—
w wieku 40-50 lat	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0%	—	0,0%	2,0	0,0	2,0	5,0	1,0	6,0	150,0%	—	200,0%
w wieku 30-40 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	—	0,0%	0,0%
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	6,0	7,0	13,0	6,0	7,0	13,0	0,0%	0,0%	0,0%	48,0	19,0	67,0	56,0	24,0	80,0	16,7%	26,3%	19,4%
w wieku pow. 50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	—	0,0%	0,0%
w wieku 40-50 lat	1,0	3,0	4,0	1,0	3,0	4,0	0,0%	0,0%	0,0%	7,0	5,0	12,0	7,0	6,0	13,0	0,0%	20,0%	8,3%
w wieku 30-40 lat	5,0	4,0	9,0	5,0	4,0	9,0	0,0%	0,0%	0,0%	29,0	10,0	39,0	29,0	12,0	41,0	0,0%	20,0%	5,1%
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—	—	3,0	3,0	2,0	5,0	7,0	66,7%	66,7%	66,7%
Pozostali pracownicy, w tym:	3 415,0	3 510,0	3 766,0	3 317,0	3 130,0	3 630,0	-2,9%	-10,8%	-3,6%	4 871,5	749,2	5 620,7	4 886,5	759,0	5 645,5	0,3%	1,3%	0,4%
w wieku pow. 50 lat	89,0	1,0	90,0	100,0	5,0	105,0	12,4%	400,0%	16,7%	172,8	13,0	185,8	199,9	18,1	218,0	15,7%	39,5%	17,3%
w wieku 40-50 lat	384,0	20,0	404,0	443,0	22,0	465,0	15,4%	10,0%	15,1%	633,0	49,0	682,0	619,2	75,0	694,2	-2,2%	53,1%	1,8%
w wieku 30-40 lat	772,0	57,0	829,0	730,0	51,0	781,0	-5,4%	-10,5%	-5,8%	1 212,9	191,8	1 404,7	1 201,8	192,7	1 394,5	-0,9%	0,5%	-0,7%
w wieku pon. 30 lat	2 170,0	273,0	2 443,0	2 044,0	235,0	2 279,0	-5,8%	-13,9%	-6,7%	2 862,8	495,5	3 358,3	2 865,7	473,2	3 338,9	0,5%	-4,5%	-0,3%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury	3 422,0	358,0	3 780,0	3 324,0	320,0	3 644,0	-2,9%	-10,6%	-3,6%	4 921,5	769,2	5 690,7	4 947,5	785,0	5 732,5	0,5%	2,1%	0,7%
w wieku pow. 50 lat	89,0	1,0	90,0	100,0	5,0	105,0	12,4%	400,0%	16,7%	172,8	14,0	186,8	199,9	19,1	219,0	15,7%	36,6%	17,2%
w wieku 40-50 lat	386,0	23,0	409,0	445,0	25,0	470,0	15,3%	8,7%	14,9%	642,0	54,0	696,0	631,2	82,0	713,2	-1,7%	51,9%	2,5%
w wieku 30-40 lat	777,0	61,0	838,0	735,0	55,0	790,0	-5,4%	-9,8%	-5,7%	1 241,9	202,8	1 444,7	1 230,8	205,7	1 436,5	-0,9%	1,5%	-0,6%
w wieku pon. 30 lat	2 170,0	273,0	2 443,0	2 044,0	235,0	2 279,0	-5,8%	-13,9%	-6,7%	2 864,8	498,5	3 363,3	2 885,7	478,2	3 363,9	0,7%	-4,1%	0,0%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	3 422,0	358,0	3 780,0	3 324,0	320,0	3 644,0	-2,9%	-10,6%	-3,6%	4 921,5	769,2	5 690,7	4 947,5	785,0	5 732,5	0,5%	2,1%	0,7%

Tabela Z1.3. Liczba pracowników w etatach zatrudnionych na umowach o pracę na czas nieokreślony (wg wieku i płci)

W przeliczeniu na pełne etaty	CCC S.A.									Grupa CCC								
	2018			2019			zmiana r/r			2018			2019			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	7,0	0,0	7,0	3,0	1,0	4,0	-57,1%	—	-42,9%	24,0	17,0	41,0	30,0	36,0	66,0	25,0%	111,8%	61,0%
w wieku pow. 50 lat	2,0	0,0	2,0	1,0	0,0	1,0	-50,0%	—	-50,0%	5,0	2,0	7,0	4,0	6,0	10,0	-20,0%	200,0%	42,9%
w wieku 40-50 lat	5,0	0,0	5,0	2,0	1,0	3,0	-60,0%	—	-40,0%	14,0	8,0	22,0	14,0	16,0	30,0	0,0%	100,0%	36,4%
w wieku 30-40 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—	5,0	7,0	12,0	11,0	14,0	25,0	120,0%	100,0%	108,3%
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	—	—	—
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	30,0	37,0	67,0	33,0	33,0	66,0	10,0%	-10,8%	-1,5%	208,0	104,0	312,0	509,0	159,0	668,0	144,7%	52,9%	114,1%
w wieku pow. 50 lat	1,0	3,0	4,0	2,0	3,0	5,0	100,0%	0,0%	25,0%	17,0	11,0	28,0	27,0	13,0	40,0	58,8%	18,2%	42,9%
w wieku 40-50 lat	17,0	19,0	36,0	20,0	17,0	37,0	17,6%	-10,5%	2,8%	60,0	36,0	96,0	114,0	47,0	161,0	90,0%	30,6%	67,7%
w wieku 30-40 lat	12,0	15,0	27,0	11,0	13,0	24,0	-8,3%	-13,3%	-11,1%	94,0	47,0	141,0	226,0	70,0	296,0	140,4%	48,9%	109,9%
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—	37,0	10,0	47,0	142,0	29,0	171,0	283,8%	190,0%	263,8%
Pozostali pracownicy, w tym:	2 532,0	182,0	2 714,0	2 821,0	2 21,0	3 042,0	11,4%	21,4%	12,1%	5 397,6	598,4	5 996,0	7 891,3	898,9	8 790,2	46,2%		

Tabela Z1.4. Liczba pracowników w etatach nowo zatrudnionych wg typu umowy o pracę, wieku i płci

W przeliczeniu na pełne etaty	CCC S.A.									Grupa CCC								
	na czas nieokreślony			na czas określony			razem			na czas nieokreślony			na czas określony			razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	6,0	0,0	6,0	5,0	2,0	7,0	11,0	2,0	13,0
w wieku pow. 50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0
w wieku 40-50 lat	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	2,0	0,0	2,0	5,0	0,0	5,0	7,0	0,0	7,0
w wieku 30-40 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	2,0	0,0	1,0	1,0	2,0	1,0	3,0
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	2,0
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	0,0	0,0	0,0	6,0	7,0	13,0	6,0	7,0	13,0	117,0	28,0	145,0	41,0	18,0	59,0	158,0	46,0	204,0
w wieku pow. 50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,0	3,0	12,0	2,0	0,0	2,0	11,0	3,0	14,0
w wieku 40-50 lat	0,0	0,0	0,0	1,0	3,0	4,0	1,0	3,0	4,0	32,0	3,0	35,0	7,0	7,0	14,0	39,0	10,0	49,0
w wieku 30-40 lat	0,0	0,0	0,0	5,0	4,0	9,0	5,0	4,0	9,0	45,0	11,0	56,0	20,0	11,0	31,0	65,0	22,0	87,0
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	31,0	11,0	42,0	12,0	0,0	12,0	43,0	11,0	54,0
Pozostali pracownicy, w tym:	51,0	13,0	64,0	3 814,0	312,0	4 126,0	3 865,0	325,0	4 190,0	2 511,8	359,6	2 871,4	5 180,4	651,7	5 832,1	7 692,1	1 011,3	8 703,5
w wieku pow. 50 lat	3,0	2,0	5,0	74,0	5,0	79,0	77,0	7,0	84,0	205,3	13,4	218,7	111,6	13,1	124,7	316,9	26,5	343,4
w wieku 40-50 lat	5,0	2,0	7,0	384,0	17,0	401,0	389,0	19,0	408,0	409,3	32,5	441,8	531,5	55,0	586,5	940,7	87,5	1 028,2
w wieku 30-40 lat	24,0	5,0	29,0	611,0	32,0	643,0	635,0	37,0	672,0	502,0	74,3	576,3	1 006,4	135,8	1 142,2	1 508,4	210,1	1 718,5
w wieku pon. 30 lat	19,0	4,0	23,0	2 745,0	258,0	3 003,0	2 764,0	262,0	3 026,0	1 395,2	239,5	1 634,7	3 530,9	447,8	3 978,7	4 926,1	687,3	5 613,4

Pracownicy wszystkich szczebli struktury

w wieku pow. 50 lat	3,0	2,0	5,0	74,0	5,0	79,0	77,0	7,0	84,0	214,3	16,4	230,7	113,6	14,1	127,7	327,9	30,5	358,4
w wieku 40-50 lat	5,0	2,0	7,0	386,0	20,0	406,0	391,0	22,0	413,0	443,3	35,5	478,8	543,5	62,0	605,5	986,7	97,5	1 084,2
w wieku 30-40 lat	24,0	5,0	29,0	616,0	36,0	652,0	640,0	41,0	681,0	549,0	85,3	634,3	1 026,4	147,8	1 174,2	1 575,4	233,1	1 808,5
w wieku pon. 30 lat	19,0	4,0	23,0	2 745,0	258,0	3 003,0	2 764,0	262,0	3 026,0	1 428,2	250,5	1 678,7	3 542,9	447,8	3 990,7	4 971,1	698,3	5 669,4
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	51,0	13,0	64,0	3 821,0	319,0	4 140,0	3 872,0	332,0	4 204,0	2 634,8	387,6	3 022,4	5 226,4	671,7	5 898,1	7 861,1	1 059,3	8 920,5

Tabela Z1.5. Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg wieku i płci)

W przeliczeniu na pełne etaty	CCC S.A.									Grupa CCC								
	na czas nieokreślony			na czas określony			razem			na czas nieokreślony			na czas określony			razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0	11,0	17,0	0,0	0,0	0,0	6,0	11,0	17,0
w wieku pow. 50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	4,0	5,0	0,0	0,0	0,0	1,0	4,0	5,0
w wieku 40-50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	4,0	8,0	0,0	0,0	0,0	4,0	4,0	8,0
w wieku 30-40 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	3,0	4,0	0,0	0,0	0,0	1,0	3,0	4,0
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	3,0	4,0	7,0	1,0	1,0	2,0	4,0	5,0	9,0	66,6	32,0	98,6	10,0	2,0	12,0	76,6	34,0	110,6
w wieku pow. 50 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	2,0	5,0	4,0	9,0	0,0	0,0	0,0	5,0	4,0	9,0
w wieku 40-50 lat	2,0	3,0	5,0	0,0	1,0	1,0	2,0	4,0	6,0	15,6	8,0	23,6	0,0	1,0	1,0	15,6	9,0	24,6
w wieku 30-40 lat	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	2,0	0,0	2,0	22,0	13,0	35,0	7,0	0,0	7,0	29,0	13,0	42,0
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	24,0	7,0	31,0	3,0	1,0	4,0	27,0	8,0	35,0
Pozostali pracownicy, w tym:	22,0	3,0	25,0	3 636,0	317,0	3 953,0	3 658,0	320,0	3 978,0	2 152,9	304,1	2 457,0	4 278,7	540,2	4 818,8	6 431,6	844,3	7 275,8
w wieku pow. 50 lat	0,0	0,0	0,0	74,0	1,0	75,0	74,0	1,0	75,0	225,1	19,0	244,1	93,0	2,0	95,0	318,1	21,0	339,1
w wieku 40-50 lat	4,0	0,0	4,0	337,0	12,0	349,0	341,0	12,0	353,0	368,0	26,0	394,0	422,4	20,0	442,4	790,4	46,0	836,4
w wieku 30-40 lat	6,0	3,0	9,0	665,0	44,0	709,0	671,0	47,0	718,0	439,4	86,0	525,4	840,7	101,0	941,7	1 280,1	187,0	1 467,0
w wieku pon. 30 lat	12,0	0,0	12,0	2 560,0	260,0	2 820,0	2 572,0	260,0	2 832,0	1 120,4	173,1	1 293,5	2 922,6	417,2	3 339,8	4 043,0	590,3	4 633,3

Pracownicy wszystkich szczebli struktury

w wieku pow. 50 lat	0,0	1,0	1,0	74,0	1,0	75,0	74,0	2,0	76,0	231,1	27,0	258,1	93,0	2,0	95,0	324,1	29,0	353,1
w wieku 40-50 lat	6,0	3,0	9,0	337,0	13,0	350,0	343,0	16,0	359,0	387,6	38,0	425,6	422,4	21,0	443,4	810,0	59,0	869,0
w wieku 30-40 lat	7,0	3,0	10,0	666,0	44,0	710,0	673,0	47,0	720,0	462,4	102,0	564,4	847,7	101,0	948,7	1 310,1	203,0	1 513,0
w wieku pon. 30 lat	12,0	0,0	12,0	2 560,0	260,0	2 820,0	2 572,0	260,0	2 832,0	1 144,4	180,1	1 324,5	2 925,6	418,2	3 343,8	4 070,0	598,3	4 668,3
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	25,0	7,0	32,0	3 637,0	318,0	3 955,0	3 662,0	325,0	3 987,0	2 225,5	347,1	2 572,6	4 288,7	542,2	4 830,8	6 514,2	889,3	7 403,4

Tabela Z1.6. Liczba osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych

	CCC S.A.									Grupa CCC								
	2018			2019			zmiana r/r			2018			2019			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne	5,0	5,0	10,0	5,0	5,0	10,0	0,0%	0,0%	0,0%	120,0	219,0	339,0	271,0	202,0	473,0	125,8%	-7,8%	39,5%

Tabela Z1.7. Liczba osób zatrudnionych w outsourcingu

	CCC S.A.									Grupa CCC									
	2018			2019			zmiana r/r			2018			2019			zmiana r/r			
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	
Liczba osób zatrudnionych w outsourcingu	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—	—	3,0	1,0	4,0	3,0	1,0	4,0	135,0*	0,0%	0,0%	3275,0%

* Wartość uwzględnia liczbę pracowników jednej ze spółek bez rozróżnienia na płeć w liczbie 131 osób.

Tabela Z1.8. Liczba pracowników niepełnosprawnych

	CCC S.A.									Grupa CCC								
	2018			2019			zmiana r/r			2018			2019			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba pracowników niepełnosprawnych	371,0	10,0	381,0	401,0	23,0	424,0	8,1%	130,0%	11,3%	478,0	44,0	522,0	575,0	67,0	642,0	20,3%	52,3%	23,0%

ZAŁĄCZNIK NR 2. DANE DOTYCZĄCE WYNAGRODZENIA

Dane dotyczące wynagrodzeń dla Grupy CCC nie obejmują informacji dla spółek DeeZee, CCC Węgry, CCC Rumunia, Voegele Shoes.

Tabela Z2.1 Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto

PLN	CCC S.A.						Grupa CCC					
	2018			2019			2018			2019		
	K	M	średnia	K	M	średnia	K	M	średnia	K	M	średnia
Wyższa kadra zarządzająca	23 402	—	23 402	24 495	11 794	21 955	21 020	24 622	22 494	18 908	30 825	25 032
Menedżerowie i kierownicy	8 481	10 636	9 666	9 728	11 367	10 558	6 895	11 116	8 265	5 883	11 506	7 259
Pozostali pracownicy	1 526	2 258	1 586	1 761	2 752	1 840	2 596	3 678	2 722	3 179	4 309	3 309
Wszyscy pracownicy	1 597	2 897	1 711	1 826	3 367	1 957	2 746	4 546	2 969	3 334	5 533	3 605

Tabela Z2.2. Stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiet do przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn

	CCC S.A.			Grupa CCC		
	2018	2019	zmiana r/r	2018	2019	zmiana r/r
	Wyższa kadra zarządzająca	—	207,7%	—	85,4%	61,3%
Menedżerowie i kierownicy	79,7%	85,6%	5,8 pp	62,0%	51,1%	-10,9 pp
Pozostali pracownicy	67,6%	64,0%	-3,6 pp	70,6%	73,8%	3,2 pp

Niniejsze sprawozdanie na temat informacji niefinansowych CCC S.A. oraz Grupy Kapitałowej CCC za rok 2019 zostało zatwierdzone przez Zarząd CCC S.A.



Marcin Czyczerski
Prezes
Zarządu CCC S.A.



Mariusz Gnych
Wiceprezes
Zarządu CCC S.A.



Karol Pótorak
Wiceprezes
Zarządu CCC S.A.

Polkowice, 6 marca 2020 r.

